

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů
Accounting and Tax Aspects of Employee Benefits

Student: Romana Sigmundová
Vedoucí diplomové práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2016

Zadání diplomové práce

Student: **Bc. Romana Sigmundová**
Studijní program: N6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202T049 Účetnictví a daně
Téma: **Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů**
Accounting and Tax Aspects of Employee Benefits
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů
 3. Účetní a daňová problematika zaměstnaneckých benefitů
 4. Zaměstnanecké benefity v praxi
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků diplomové práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

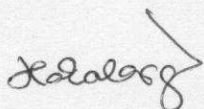
ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady* 2015. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 176 s. ISBN 978-80-7263-931-1.
KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní* 2015. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.
KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů* 2015. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.

Formální náležitosti a rozsah diplomové práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

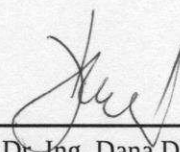
Vedoucí diplomové práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 20.11.2015

Datum odevzdání: 22.04.2016



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

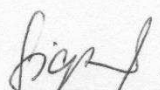


prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou diplomovou práci, kromě příloh, které mi byly dány k dispozici, vypracovala samostatně pod vedením Ing. Yvetty Pšenkové, Ph.D. a uvedla jsem v ní všechny použité literární a jiné odborné zdroje.

V Ostravě dne 22. 4. 2016


vlastnoruční podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Yvettě Pšenkové, Ph.D. za cenné připomínky a odborné rady, kterými mi přispěla k vypracování této diplomové práce.

Obsah

| | |
|---|----|
| 1. Úvod | 5 |
| 2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů | 7 |
| 2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů | 7 |
| 2.2 Benefity v České republice | 8 |
| 2.3 Benefity v zahraničí | 9 |
| 2.4 Vznik zaměstnaneckých benefitů | 11 |
| 2.5 Členění zaměstnaneckých benefitů | 11 |
| 2.6 Způsob poskytování benefitů | 12 |
| 2.7 Jak zvyšovat efektivitu výhod | 13 |
| 3. Účetní a daňová problematika zaměstnaneckých benefitů | 14 |
| 3.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů | 14 |
| 3.1.1 Zákoník práce | 14 |
| 3.1.2 Zákon o daních z příjmů | 16 |
| 3.1.3 Benefity z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění | 18 |
| 3.1.4 FKSP | 19 |
| 3.2 Zaměstnanecké benefity | 22 |
| 3.2.1 Stravování zaměstnanců | 22 |
| 3.2.2 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění | 26 |
| 3.2.3 Cestovní náhrady | 27 |
| 3.2.4 Dary | 30 |
| 3.2.5 Půjčky a sociální výpomoci | 31 |
| 3.2.6 Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců | 32 |
| 3.2.7 Kultura, sport, rekreace | 32 |
| 3.2.8 Odborný rozvoj zaměstnanců | 34 |
| 3.3 Účetní případy zaměstnaneckých benefitů | 35 |

| | |
|---|----|
| 3.3.1 Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů | 35 |
| 3.3.2 Účtování benefitů poskytovaných jako čerpání příslušného fondu..... | 36 |
| 4. Zaměstnanecké benefity v praxi | 41 |
| 4.1 Charakteristika státní organizace Správa železniční dopravní cesty | 41 |
| 4.2 Organizační struktura společnosti | 41 |
| 4.3 Struktura zaměstnanců..... | 42 |
| 4.4 Zaměstnanecké benefity | 43 |
| 4.4.1 Zaměstnanecké benefity poskytované z FKSP | 44 |
| 4.4.2 Ostatní zaměstnanecké benefity | 46 |
| 4.5 Cafeteria systém | 54 |
| 4.6 Zavedení cafeteria systému | 56 |
| 4.7 Komparace dopadu poskytnutí zaměstnaneckého benefitu systémem cafeteria a zvýšením hrubé mzdy zaměstnance..... | 58 |
| 5. Závěr | 63 |
| Seznam použité literatury | 65 |
| Seznam zkratk | 69 |
| Prohlášení o využití výsledků diplomové práce..... | |
| Seznam příloh | |

1. Úvod

Zaměstnanecké výhody v současné době tvoří nedílnou součást odměňování zaměstnanců. Lidský faktor bývá nevýznamnějším zdrojem, který se podílí na chodu společnosti.

Konkurence na trhu práce neustále roste a tak benefity získávají stále větší význam. Zaměstnavatel se tedy snaží získat a udržet si kvalitní pracovníky prostřednictvím balíčku odměn. Stejně tak zaměstnanci při výběru svého zaměstnavatele zohledňují nabídku benefitů. Zaměstnanecké výhody nejsou jen prostředkem pro motivaci, ale prezentují firemní kulturu společnosti navenek. Dalším důvodem, proč společnosti zahrnují benefity jako formu odměňování, je jejich daňová uznatelnost.

Důležitý není jen výběr benefitů, ale i způsob jejich poskytování. Je důležité, aby systém poskytování vyhovoval pracovníkům a zaměstnavateli přinášel užitek v podobě motivovaných zaměstnanců. U mnoha firem stále převládá fixní, tudíž nepružné poskytování těchto výhod. Plošné udělování benefitů nevyhovuje všem zaměstnancům stejně. České podniky se ale začínají inspirovat ve světě, kde systémy fungují flexibilním způsobem a zaměstnanec si volí své benefity sám. Tento způsob poskytování benefitů nese název cafeteria systém.

Hlavním cílem diplomové práce je analýza daňových a účetních aspektů zaměstnaneckých výhod a konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve státním podniku Správa železniční a dopravní cesty (dále jen „SŽDC“). Na základě této analýzy a využití teoretických poznatků bude navržena změna systému zaměstnaneckých výhod v tomto podniku pro minimalizaci daňové zátěže zaměstnavatele i zaměstnance.

Diplomová práce je členěna do 5 kapitol, z nichž první kapitolou je samotný úvod. Druhá kapitola je věnována teoretickým aspektům zaměstnaneckých benefitů. V úvodu této kapitoly je vymezena charakteristika zaměstnaneckých výhod a jejich znaky. Dále je provedeno členění benefitů a popsán způsob jejich poskytování. V závěru je nastíněno, jak se dá zvyšovat efektivita zaměstnaneckých benefitů.

Třetí část práce se zabývá daňovou a účetní problematikou zaměstnaneckých výhod. V první části kapitoly je uvedena aktuální právní úprava zmíněných benefitů. Je řešena z hlediska dvou hlavních legislativních pramenů zákoníku práce (dále jen „ZP“) a zákona o daních z příjmů (dále jen „ZDP“). Dále je zmíněn vztah mezi sociálním a zdravotním pojištěním a benefity. Kapitola přiblíží fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“), který je taktéž určen pro státní podnik, jenž bude v diplomové práci zkoumán.

Tato část kapitoly vychází ze stavu k 1. 1.2016. Ve druhé části třetí kapitoly budou podrobně popsány jednotlivé zaměstnanecké výhody. V závěru je představen způsob účtování a několik účetních případů zaměřených na zaměstnanecké benefity.

Ve čtvrté kapitole práce je nejdříve představen zkoumaný státní podnik Správa železniční a dopravní cesty. V úvodu jsou informace o organizační struktuře a struktuře zaměstnanců podniku. V další části je popsán současný systém a nabídka zaměstnaneckých benefitů. Tyto informace vychází z roku 2014 a 2015. Následuje navržení změny stávajícího fixního systému poskytování benefitů na volitelný systém cafeteria. Na závěr je tedy vykreslena výhoda nepeněžního poskytnutí benefitu jak na straně zaměstnance tak i zaměstnavatele.

Závěrem práce bude zhodnocení, jakých výsledků bylo dosaženo. Práce je určena pracovníkům personálního oddělení státního podniku. Poznatky a zjištění dále využije vedení ostatních státních podniků, které uvažuje o zavedení cafeteria systému.

Při zpracování byly použity metody analýzy, pozorování a porovnávání.

2. Teoretické aspekty zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole zjistíme, co vlastně jsou zaměstnanecké výhody, jaké mají znaky a které z nich jsou používány v tuzemsku i zahraničí. Nastíníme jak benefity vznikly, jak se člení a jakým způsobem jsou poskytovány.

2.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity jsou peněžitá nebo nepeněžitá plnění poskytovaná zaměstnancům zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy nebo platu. Je na zaměstnavateli, jak vysoké benefity zaměstnancům poskytne, aby je motivoval k práci. Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány dobrovolně a měly by být pro zaměstnavatele výhodnější, než poskytování vyššího platu zaměstnancům. [20]

Benefity hrají velmi důležitou roli v životě zaměstnanců a jejich rodin. Mají také významný finanční dopad na podnikání. Firmy se pohybují v prostředí, kde má pracovní síla určité požadavky na program zaměstnaneckých výhod ve společnosti. Tento program by měl být plánován za pomoci profesionálů z oblasti ekonomiky, daní a účetnictví a měl by být navržen, aby vyhovoval potřebám společnosti. [4]

Dvořáková (2012) tvrdí, že zaměstnanecké výhody mají své typické znaky, které je charakterizují:

Benefity nebývají závislé na zásluhách, ale jejich rozsah a struktura roste s postavením zaměstnance a délkou jeho působení ve společnosti, zpravidla nestimulují ke krátkodobému pracovnímu výkonu, ne všichni zaměstnanci je vnímají jako výhodu, často kopírují trendy a nejsou podloženy rozumovou a účelnou analýzou, větší společnosti si mohou dovolit větší škálu benefitů na rozdíl od malých podniků, jakmile jsou zavedeny, je pracné je zrušit, zaměstnanci je chápou jako nedílnou součást odměny než jako nadstandartní péči, neexistuje důkaz, nakolik právě benefity ovlivňují nové uchazeče o zaměstnání, mohou být poskytovány na základě kolektivní, pracovní nebo jiné smlouvy, ale i vnitřního předpisu.

Zaměstnanecké benefity nesou své určité cíle. Jedním z cílů zaměstnaneckých výhod je zlepšování konkurenceschopnosti podniku na pracovním trhu a tím získávat nové a udržovat stávající zaměstnance. Důležité je také omezování fluktuace zaměstnanců. Cíl podporovat celkové zázemí zaměstnanců ovlivňuje nepřímo i jejich výkonnost.

Zaměstnanecké benefity přinášejí zaměstnancům i organizacím daňové výhody a také nepodléhají ve srovnání s finančním odměňováním tolik inflaci. [12]

2.2 Benefity v České republice

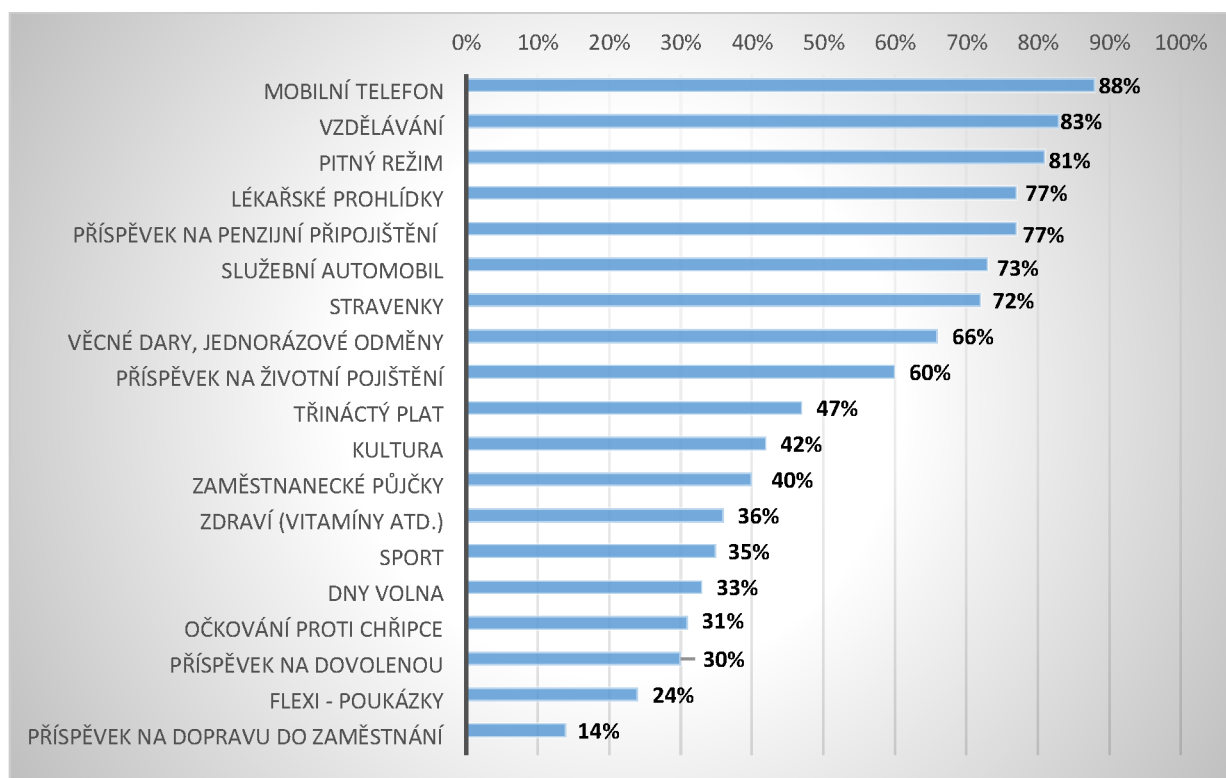
Mezi nejčastější benefity patří: příspěvky na odborný rozvoj zaměstnanců, příspěvky na stravování, příspěvky na sportovní a kulturní vyžití zaměstnance, příspěvky na tuzemskou a zahraniční rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků, příspěvky na soukromé životní pojištění, příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, příspěvky na nákup vitamínových přípravků, masážní, rehabilitační a posilovací služby, očkování proti chřipce, zvýhodněné půjčky zaměstnancům, dary k životním a jiným výročím.

Dále také podpora při neštěstí v rodině, při živelní pohromě, při dlouhodobé nemoci, při nepříznivé finanční či sociální situaci zaměstnance, občerstvení na pracovišti, prodej výrobků nebo služeb firmy za cenu nižší, než je cena obvyklá, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, poskytnutí bezplatného přechodného ubytování.

Ale také bezplatné poskytování služebního auta i pro soukromé účely (manažerské auto), zajišťování nebo hrazení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání, opční akciové programy pro manažery, poskytování zaměstnaneckých akcií, podpora přátelských vztahů na pracovišti, zřizování firemních školek ad. [10]

Nejrozšířenějším benefitem v České republice (dále jen „ČR“) je mobilní telefon, který mohou využívat lidé v 88 % tuzemských firem. Druhým nejčastějším benefitem v ČR je vzdělávání, které mohou využít zaměstnanci 83 % firem. Zhruba tři ze čtyř firem nabízejí také nápoje na pracovišti, prohlídky u lékaře a příspěvek na penzijní připojištění. Tohle vše vyplývá z průzkumu mezi 110 zaměstnavateli v tuzemsku, který uskutečnila pojišťovna NN se Svazem průmyslu a dopravy. V průměru prý poskytují firmy dvanáct benefitů, což je o dva více než loni. Průzkum ukázal, že přibývá dlouhodobých benefitů na rozdíl od těch poskytnutých jednorázově. Nejvíce se rozšířily příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na životní pojištění. Dalším oblíbeným dlouhodobým benefitem jsou příspěvky na vzdělání, především výuka jazyků. [36]

Graf 2.1 Nejpopulárnější benefity v České republice



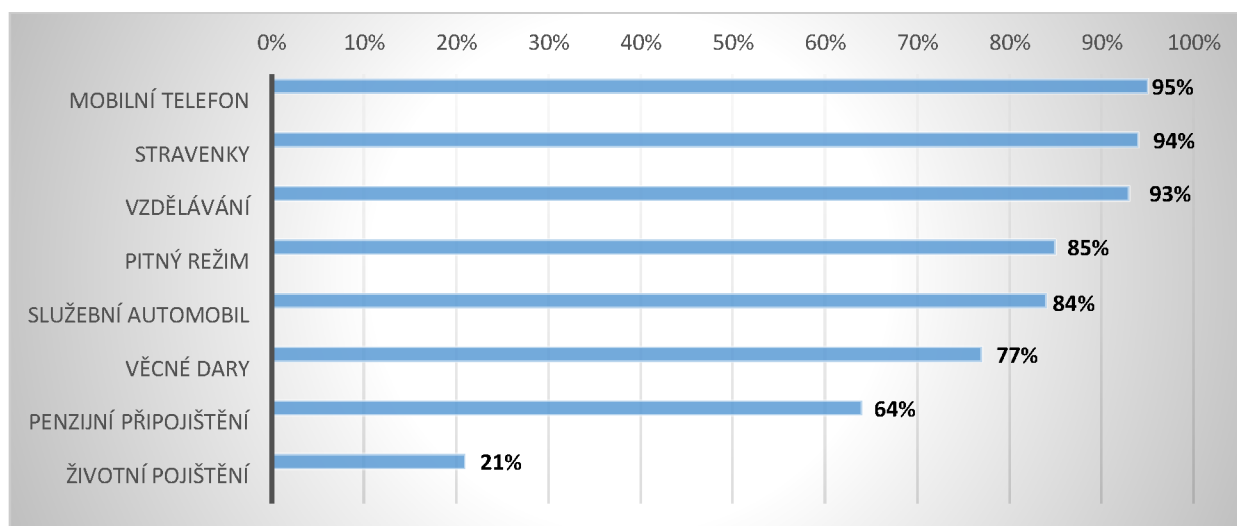
Zdroj: vlastní zpracování dle Žebříčku benefitů 2015 [36]

2.3 Benefity v zahraničí

Pro zajímavost a srovnání si uvedeme některé ze zahraničních benefitů, a to benefity Slovenska a Velké Británie.

Na Slovensku je nejrozšířenějším benefitem mobilní telefon, který využívá 95 % zaměstnanců. Dalšími umístěnými jsou poskytování stravenek a vzdělání. Následující místo obsadil pitný režim a za ním poskytnutí služebního auta. Poslední tři benefity jsou věcné dary, penzijní připojištění a životní pojištění. Zaměstnanci na Slovensku berou nejčastější benefit, což je mobilní telefon, jako samozřejmost. Podle šetření společnosti Sodexo, by chtěla většina zaměstnanců spíše zdravotní péči zcela zdarma a možnost věnovat část pracovního času charitativní činnosti. Magdalena Pořízková ze společnosti Sodexo říká: „Zaměstnavatelé tohle vědí, ale vyslyší to jen částečně.“ [17]

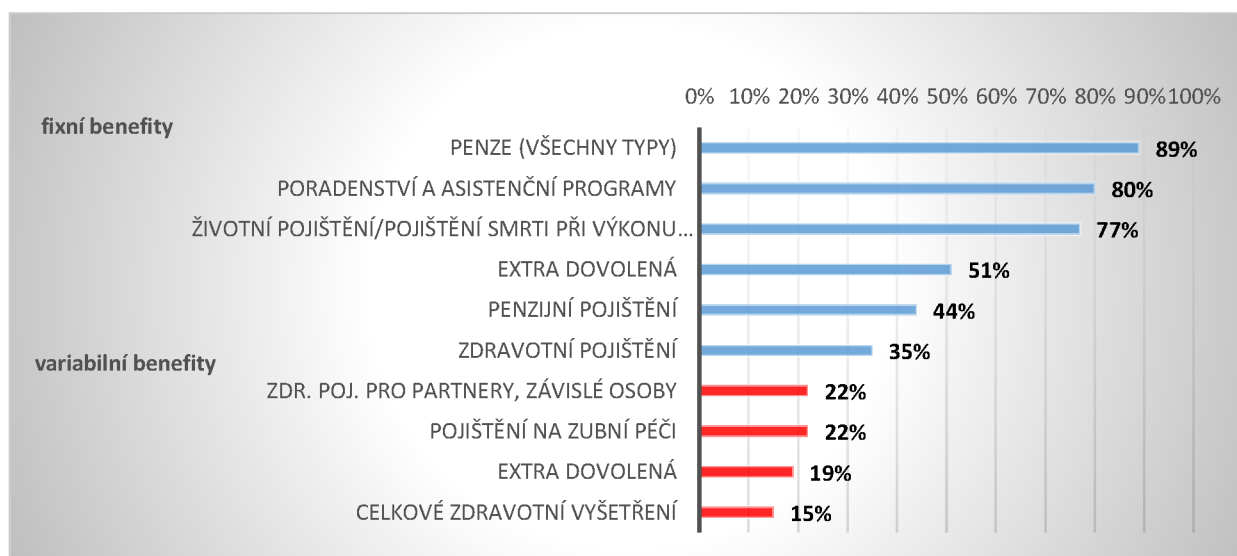
Graf 2.2 Nejčastěji poskytované benefity na Slovensku



Zdroj: vlastní zpracování dle Průzkumu nejčastěji poskytovaných výhod [17]

Ve Velké Británii podobně jako v ČR převažuje fixní způsob poskytování benefitů, tudíž benefity bez možnosti výběru. Nejčastěji poskytované benefity v rámci fixního balíčku pro všechny zaměstnance ukazuje první část následujícího grafu. Nejvíce zaměstnavatelů poskytuje různé typy penzí, dále asistenční programy a životní pojištění. Variabilní benefity jsou méně časté a jsou to: zdravotní pojištění pro osoby blízké, příspěvek na zubní péči apod. [11]

Graf 2.3 Nejčastěji fixně a variabilně poskytované benefity ve VB



Zdroj: vlastní zpracování dle výzkumu časopisu Employee Benefits, 2014

2.4 Vznik zaměstnaneckých benefitů

U nás došlo k největšímu rozvoji zaměstnaneckých benefitů v minulém století. Průmyslník Tomáš Baťa chtěl zvýšit motivaci a dobré podmínky pro své zaměstnance a tak kromě mzdového motivačního systému zavedl i motivační systém sociální. V rámci něho nechal pro své zaměstnance vystavět tzv. „baťovské domky“, které měly značný vliv na motivaci a stabilizaci pracovníků. Baťa se zabýval i bezpečností a ochranou zdraví a v roce 1927 byla postavena Baťova nemocnice. Zde probíhaly preventivní lékařské prohlídky všech pracovníků. Zřízeno bylo také specializované středisko pro prevenci pracovních úrazů. Dále měli všichni pracovníci možnost užívat sportovních zařízení a velkou nabídku kulturního vyžití (muzeum, výstavní síň). Baťa myslel i na stravování svých zaměstnanců. Jeho zaměstnanci měli cenově výhodnější nákup v obchodním domě a byla pro ně vystavěna pekárna, jídelny a restaurace. V roce 1925 začaly být poskytovány dary novorozencům ve výši 1 000 Kč a rozvinula se podpora dlouhodobě nemocných a zestárých zaměstnanců. [9]

2.5 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké výhody lze členit podle různých hledisek. Jedno z nejdůležitějších členění je z hlediska daňového režimu na straně zaměstnavatele a na straně zaměstnance. Podle tohoto členění můžeme benefity rozdělit na mimořádně výhodné a benefity s dílčí výhodností. Mimořádně výhodnými benefity jsou ty daňově uznatelné na straně zaměstnavatele a zároveň jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob na straně zaměstnance. Na druhé straně u benefitů s dílčí výhodností můžeme vidět různé situace. První situace nastane, pokud je benefit daňovým výdajem u zaměstnavatele, ale daňovým příjmem ze závislé činnosti u zaměstnance, přičemž nevstupuje do vyměrovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Dále může být benefit nedaňovým výdajem u zaměstnavatele a osvobozený od daně z příjmů fyzických osob u zaměstnance.

Z hlediska charakteru výdajů na straně zaměstnavatele se benefity dělí na finanční a nefinanční. Při finančních výhodách zaměstnavatel vydává finanční prostředky, zatím co nefinanční výhody nejsou spojeny s výdajem finančních prostředků a jedná se například o poskytnutí služebního automobilu pro soukromé účely.

Z hlediska charakteru příjmu na straně zaměstnance známe benefity peněžní a nepeněžní. V prvním případě zaměstnanec obdrží finanční částku, v druhém případě je mu poskytnuto naturální plnění či výhoda.

Z hlediska zdrojů, ze kterých jsou benefity poskytovány, se benefity člení na poskytované na vrub daňově či nedaňově uznatelných výdajů, ze sociálního nebo obdobného fondu, který je tvořen ze zisku po zdanění, ze samotného zisku po zdanění nebo z nerozděleného zisku z předchozích účetních období.

Z hlediska okruhu osob, kterým jsou benefity určeny, se benefity rozdělují na benefity určené všem zaměstnancům (příspěvky na stravné, kurzy, hrazení zdravotních prohlídek, vitamínové přípravky, dary k životním výročím apod.), výhody určené pouze vybrané skupině osob (používání služebního vozidla pro soukromé účely či poskytnutí přechodného ubytování) a na benefity, které jsou poskytovány individuálně (podpory při dlouhodobé nemoci, živelná pohroma aj.).

2.6 Způsob poskytování benefitů

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat fixním nebo flexibilním způsobem. U fixní formy poskytování benefitů stanoví zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu základní zaměstnanecké benefity a určí je pro všechny zaměstnance. Je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije nebo ne. Tento systém má nevýhodu v tom, že zaměstnavatel může investovat do určitého programu zaměstnaneckých výhod, ale zaměstnanci nemusí mít o tyto formy zájem.

Naopak to vypadá u flexibilního způsobu poskytování benefitů. Zaměstnavatel stanoví firemní balíček zaměstnaneckých benefitů a také stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si z tohoto balíčku zvolí takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. Při výběru benefitů vychází zaměstnanec z bodově ohodnocené příslušné zaměstnanecké výhody a z celkové výše přidělených bodů zaměstnanci k čerpání benefitů. Výhodou je tedy to, že zaměstnanec může v rámci stanoveného bodového limitu optimalizovat čerpání benefitů podle vlastních preferencí. [10]

Volitelný systém, který je nazýván také cafeteria systém, má své výhody. Zaměstnanecké benefity jsou stále významnější složkou nákladů a tento systém je úspornější, s větší kontrolou vynaložených nákladů. Systém se stává přitažlivější tím, že je hospodárnější, umožňuje účelněji vynakládat prostředky a rozšířit škálu zaměstnaneckých výhod. Systém tím, že požaduje, aby si pracovník navolil svůj blok výhod, vede ke zvýšení informovanosti o zaměstnaneckých výhodách. Nabízí-li organizace výhody přesně na míru, je schopna přispět ke stabilizaci současného pracovníka a stát se přitažlivější pro pracovníka potenciálního.

Tento systém může mít pozitivní vliv na pracovníky a jejich chování. Pracovníci se cítí rovnoprávnějšími partnery než při tradičním systému. Různě sestavené soubory výhod mohou být pro různé pracovníky různě atraktivní. [15]

2.7 Jak zvyšovat efektivitu výhod

Pro zvýšení efektivity zaměstnaneckých výhod je potřeba splnit následující zásady. Podnik si musí stanovit cíle v oblasti motivace a řízení lidských zdrojů. V případě, že zaměstnanci trpí zdravotními potížemi kvůli práci, může zaměstnavatel zaplatit rehabilitační služby či očkování. Zaměstnavatel se zaměří na společné výlety nebo sporty zaměstnanců, chce-li zlepšit týmovou práci.

Dále musí podnik neustále zjišťovat požadavky a potřeby zaměstnanců. To znamená vědět, jak zaměstnanci hodnotí poskytované výhody. Pro tento účel používáme dotazníkové šetření, které by mělo rovněž zachytit důležité znaky pracovníků (věk, pohlaví, zařazení v podniku).

Zaměstnavatel by měl provádět kontrolu úrovně benefitů u konkurence, především v daném odvětví, v daném regionu a podle kategorie pracovníků. S tím souvisí i sledování nových trendů v oblasti zaměstnaneckých výhod.

Podnik by se také měl zaměřit na komunikaci s pracovníky. Zaměstnanci podnikové benefity často neznají nebo nevyužívají, jak by mohli, a to díky nevhodným prostředkům, které o nich informují (brožury). A proto je třeba novinky a výhody zasílat zaměstnancům jmenovitě a neustále nabídku připomínat. Dále by bylo vhodné občas provést nezávislý audit výhod, který se skládá ze dvou složek. První část zahrnuje audit rozsahu benefitů (srovnání s konkurencí) a druhá audit vnitřní efektivnosti. Tento audit umožňuje posoudit výši rozpočtu na benefity, zjistit možnosti úspor, ověřit úroveň výhod poskytovaných vnějšími dodavateli a především prověřit spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity. [12]

3. Účetní a daňová problematika zaměstnaneckých benefitů

V problematice zaměstnaneckých benefitů hraje důležitou roli nejen jejich daňový dopad, ale také správné účetní zachycení.

3.1 Právní úprava zaměstnaneckých benefitů

K hlavním legislativním pramenům, v nichž jsou zaměstnanecké výhody upraveny, patří zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (dále jen „ZDP“), kde je upraveno daňové zatížení těchto benefitů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Zákon o dani z přidané hodnoty se vztahuje na benefity, které jsou poskytovány v podobě výrobků nebo služeb. Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb se specializuje na úpravu benefitů státních podniků, organizačních složek státu a příspěvkových organizací. [15]

3.1.1 Zákoník práce

Poskytovat nadlimitní plnění a poskytovat zaměstnancům různé zaměstnanecké benefity umožňuje zaměstnavateli zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Od tohoto zákona se může zaměstnavatel odchýlit, pokud to ovšem zákon nevylučuje. To znamená, že může stanovit práva zaměstnance jinak, než je v zákoně uvedeno. Toto se vztahuje na případy, kdy je určité právo stanoveno jako minimální a zákon sám naznačuje možnost výhodnějšího plnění. [5]

Zakotvení nadlimitních plnění nemusí být obsahem jen kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Mnohdy postačí zahrnutí těchto plnění v pracovní smlouvě. Jedná se o následující plnění zaměstnavatele.

Nejprve je v zákoníku práce zmíněno odstupné zaměstnance. Podle § 67 a § 68 ZP zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56 ZP, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku a v případě rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo

dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné je možné zvýšit nebo stanovit podmínky jeho poskytování, např. podle délky zaměstnání u zaměstnavatele. [5]

Cestovními náhradami se zabývá § 151 až § 189 ZP a stanoví u podnikatelské sféry stravné při tuzemské pracovní cestě a stravné a kapesné při zahraniční pracovní cestě pouze v minimální výši, přičemž horní hranice těchto cestovních náhrad není omezena. Naopak sazba základní náhrady za 1 km jízdy soukromým vozidlem zaměstnance, který použije toto vozidlo na žádost zaměstnavatele, je přímo stanovena.

Jako dalším benefitem se ZP zabývá odborným rozvojem zaměstnanců. Podle § 227 až § 235 ZP tento zákon vymezuje zaškolení a zaučení zaměstnanců, prohlubování a zvyšování kvalifikace zaměstnanců, včetně vymezení uzavírání tzv. kvalifikační dohody na prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. Současně stanoví minimální výši pracovního volna s náhradou mzdy při zvyšování kvalifikace zaměstnanců, přičemž zákoník umožňuje, aby mohla být dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva zaměstnance v oblasti zvyšování kvalifikace.[35]

Vnitřní předpis zaměstnavatele řeší § 305 ZP. Jeho předmětem je nadlepení mzdových nároků ve mzdové oblasti, jejichž výše je v zákoníku práce stanovena v minimální výši. Např. zvýšení příplatků za práci ve svátek, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci přesčas, za práci v sobotu a neděli, odměna za pracovní pohotovost.

Díky vnitřnímu předpisu může zaměstnavatel upravovat i další pracovněprávní nároky jako např. prodloužení dovolené na zotavenou, zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, zvýšení výše odstupného při skončení pracovního poměru, poskytování odchodného, zvýšení rozsahu pracovního volna, poskytování náhrady mzdy při překážkách v práci v případech, kdy je podle zákoníku práce zaměstnavatel není povinen poskytnout, financování stravování zaměstnanců, zvýšení práv a úlev zaměstnance při zvyšování a prohlubování kvalifikace, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, zavedení pružného rozvržení pracovní doby, zavedení konta pracovní doby, zkrácené úvazky pro rodiče s dětmi, příplatek k výši nemocenských dávek do výše běžné mzdy zaměstnance, poskytnutí náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec § 192 odst. 1 a odst. 2 ZP, poskytování vyšší výše stravného při tuzemských pracovních cestách a vyšší výše stravného a kapesného při zahraničních pracovních cestách atd. [10]

3.1.2 Zákon o daních z příjmů

V ZDP jsou rozlišeni zaměstnavatelé a zaměstnanci. V paragrafu 6 a 15 jsou upraveny především příjmy zaměstnance (benefity). Pro zaměstnavatele je důležitý paragraf 24, kde se nacházejí daňově uznatelné náklady, které si může uplatnit. Oproti tomu v paragrafu 25 se nacházejí náklady daňově neuznatelné.

Z pohledu zaměstnance je daňové řešení uvedeno v § 6 odst. 9 ZDP, kde jsou obsaženy benefity zaměstnance osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti. Toto ustanovení se týká benefitů poskytnutých jako nepeněžní plnění zaměstnavatele: na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, hodnota stravování zaměstnanců, hodnota nealko nápojů, příspěvky na rekreaci, sport, kulturu, dary, přechodné ubytování zaměstnanců, půjčky zaměstnancům, sociální výpomoc zaměstnancům, příspěvky na penzijní a životní pojištění.

Daňové řešení zaměstnaneckých benefitů u zaměstnavatele vychází rovněž ze ZDP, a to konkrétně v § 24 odst. 2 písm. j). Podle bodu 5 tohoto ustanovení jsou daňově uznatelnými výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců vyplývající z: kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud tento nebo zvláštní zákon nestanoví jinak.

Zákon o daních z příjmů ale v několika ustanoveních řeší daňové zatížení jinak. Některá daňová uznatelnost je omezena podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 a jsou to ustanovení týkající se výdajů na pracovní a sociální podmínky zaměstnance, nepeněžního plnění zaměstnavatele, nadlimitních výdajů, výdajů v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců, výdajů na reprezentaci, výdajů na nealko nápoje nebo výdaje na pojistné. [33]

Daňově uznatelnými jsou výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců. Mezi ně patří výdaje na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť, přičemž výdaje na pořízení ochranných nápojů lze uplatnit v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy; výdaje na závodní preventivní péči poskytovanou zařízením závodní preventivní péče v rozsahu stanoveném zvláštními předpisy a nehrazeném zdravotní pojišťovnou, na lékařské prohlídky a lékařská vyšetření stanovené zvláštními předpisy; výdaje na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců a rekvalifikaci zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele; výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení kromě hodnoty

potravin nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů s limitními podmínkami pro daňovou uznatelnost těchto příspěvků uvedenými v tomto ustanovení zákona.

Nepeněžním plněním zaměstnavatele daňově neuznatelným je podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce. Také nepeněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci formou možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení, s výjimkou zařízení uvedených v § 24 odst. 2 písm. j) bodech 1 až 3 citovaného zákona.

Dále podle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP nejsou daňově uznatelnými výdaje nad limity stanovené zákonem o daních z příjmů nebo zvláštními předpisy.

Podle § 25 odst. 1 písm. k) ZDP také nejsou daňově uznatelnými náklady převyšující příjmy v zařízeních k uspokojování potřeb zaměstnanců nebo jiných osob, s výjimkou výdajů podle § 24 odst. 2 písm. j) body 1 až 3 ZDP, s výjimkou výdajů na přechodné ubytování zaměstnanců, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště.

Podle § 25 odst. 1 písm. t) ZDP nejsou daňově uznatelnými výdaje na reprezentaci (pohoštění, občerstvení, dary), přičemž za dar se nepovažuje reklamní nebo propagační předmět, který je opatřen obchodní firmou nebo ochrannou známkou poskytovatele tohoto předmětu nebo názvem propagovaného zboží nebo služby, jehož hodnota bez DPH nepřesahuje 500 Kč, a který není s výjimkou tichého vína předmětem spotřební daně.

Podle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP je daňově neuznatelná hodnota nealkoholických nápojů poskytovaných jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti.

Podle § 25 odst. 1 písm. zn) ZDP je daňově neuznatelné pojistné ve výši určené ke krytí budoucích závazků pojišťovny vyplývajících z pojistné smlouvy uzavřené zaměstnavatelem pro případ dožití se stanoveného věku jeho zaměstnancem nebo dožití se jeho zaměstnancem dohodnuté doby nebo setrvání tohoto zaměstnance v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli po dohodnutou dobu. [33]

3.1.3 Benefity z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a na zdravotní pojištění

Dle § 5 odst. 1 zákona č. 589/1992 Sb. vyměřovacím základem zaměstnance pro pojistné na důchodové pojištění je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny.

Vyměřovacím základem zaměstnavatele pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je podle §5a téhož zákona částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců podle § 3 odst. 3 písm. a) b) zákona.

Existují však také příjmy, které se do vyměřovacího základu těchto zaměstnanců nezahrnují. V ustanovení §5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb. a §3 odst. 2 zákona č. 592/1992 jsou tyto příjmy uvedeny. Jsou to:

- a) náhrada škody podle zákoníku práce – pro odvod pojistného se do vyměřovacího základu tato náhrada nezahrnuje, na rozdíl od náhrady za ztrátu výdělku v souvislosti s pracovním úrazem či nemocí,
- b) odstupné – odchodné, odbytné a odměna při skončení funkčního období, které je poskytované na základě zvláštních předpisů neboli odstupné podle §67 zákoníků práce podléhá zdanění daní z příjmu, ale nezahrnuje se do vyměřovacího základu zaměstnance pro odvod pojistného,
- c) věnostní přídavek horníků,
- d) odměny o vynálezech a zlepšovacích návrzích – pokud má vynález nebo zlepšovací návrh souvislost s výkonem zaměstnání,
- e) jednorázová sociální výpomoc – tato výpomoc je poskytnutá pouze v případě životní pohromy, požáru, ekologické či průmyslové havárie nebo jiné mimořádné události, a to k překlenutí obtížných poměrů zaměstnance v důsledku této události. Pro nezahrnutí do vyměřovacího základu musí být splněny současně tři podmínky: 1. je to jednorázová sociální výpomoc, 2. zaměstnanec je v mimořádně obtížných poměrech, 3. tyto poměry nastaly v důsledku výše uvedených událostí, tedy jde o příčinnou souvislost mezi podmínkou 2 a 3.
- f) poskytnuté plnění požitavatel starobního nebo plného invalidního důchodu – po uplynutí jednoho roku ode dne skončení zaměstnání. [10]

Sazba sociálního zabezpečení je v roce 2016 u zaměstnavatele 25% z vyměřovacího základu. Z těchto 25% dává 2,3 % na nemocenské pojištění, dále 21,5 % na důchodové pojištění a také 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti.

U zaměstnance činí sazba 6,5 % z vyměřovacího základu, jde-li o zaměstnance, který se neúčastní důchodového spoření. 3,5 % činí sazba, jde-li o zaměstnance, který se účastní důchodového spoření.

Zaměstnanci platí pouze pojistné na důchodové pojištění, ale pojistné na nemocenské pojištění neplatí. To samé platí u příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který se také zaměstnanců netýká. [13]

Pro platbu zdravotního pojištění jsou stanoveny tři skupiny plátců. Jednou z nich je zaměstnavatel, který odvádí pojistné za sebe i zaměstnance. Dále stát, který platí pojistné za určité skupiny osob a pojištěnec. Pojištěnec je plátcem, pokud je zaměstnancem a plynou mu příjmy ze závislé činnosti nebo je osobou samostatně výdělečně činnou anebo je osobou bez zdanitelných příjmů. [2]

Sazba zdravotního pojištění je v roce 2016 13,5% z vyměřovacího základu. Z toho dvě třetiny, tedy 9%, je sazba, kterou hradí zaměstnavatel a jednu třetinu, tedy sazbu 4,5%, hradí zaměstnanec. [16]

3.1.4 FKSP

Fond kulturních a sociálních potřeb (dále jen „FKSP“) slouží k uspokojování kulturních, sociálních a dalších potřeb zaměstnanců a dalších osob, u nichž to příslušné právní předpisy umožňují. Tvorba a čerpání FKSP je upravena vyhláškou MF ČR č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Vyhláška 310/1995 Sb., byla touto nahrazena a tato tedy platí i pro státní podniky, jak je uvedeno v zákoně 77/1997 Sb. o státním podniku. [34]

Dále je určena pro:

- organizační složky státu (ministerstva, soudy, Akademie věd...),
- státní příspěvkové organizace (organizace zřízené např. ministerstvy),
- příspěvkové organizace, které byly zřízeny územními samosprávnými celky.

Tvorba fondu je upravena v § 2 vyhlášky č. 114/2002 Sb. Základním přidělem fondu je 2% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť. [8]

Další příjmy fondu tvoří náhrada škod a pojistná plnění od pojišťovny vztahující se k majetku pořízenému z fondu a peněžní a jiné dary určené do fondu.

Organizace sestavují rozpočet a stanovují způsob čerpání prostředků fondu podle § 3 vyhlášky č. 114/2002 Sb., který nese název „hospodaření s fondem“. Organizace je povinna upravit čerpání fondu tak, aby bylo v souladu s ustanoveními výše uvedené vyhlášky, a to s § 4 až § 14. Prostředky fondu musejí být uloženy na samostatném účtu u bank a poboček zahraničních bank. Fond musí být použit výhradně na činnosti, které organizace organizuje sama nebo spoluorganizuje ve spolupráci. Plnění tedy může pořídit i od jiné fyzické nebo právnické osoby. Fond je určen pro zaměstnance v pracovním poměru, příslušníkům se služebním poměru, soudcům, žákům středních odborných učilišť a důchodcům a jejich rodinným příslušníkům, kteří při prvním odchodu do starobního nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně pracovali u organizační složky státu nebo příspěvkové organizace. Veškeré plnění s výjimkou darů a sociálních podpor lze poskytnout jen nepeněžní formou.

Podle § 4 cit. vyhlášky lze z fondu přispívat na provoz kulturních, rekreačních, sportovních a tělovýchovných zařízení, rehabilitačních zařízení a zařízení pro zájmovou činnost OSS a PO a na provoz autobusu pro potřeby rozvoje zaměstnanců. Tyto příspěvky se nazývají příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců. Dále lze hradit vitamínové prostředky pro zaměstnance, očkování a také pracovní oděvy a obuv.

Paragraf 5 této vyhlášky upravuje pořízení a úhradu hmotného majetku z tohoto fondu pro zaměstnance a jejich kulturní a sociální potřeby. [8]

Podle § 6 cit. vyhlášky lze zaměstnanci poskytnout půjčku na bytové účely, které jsou: pořízení domu nebo bytu, koupě bytového zařízení a nesplacený zůstatek půjčky. Tyto půjčky z fondu jsou bezúročné a poskytují se za těchto podmínek – limit pro poskytnutí půjčky na bytové účely je u zaměstnance 100 000 Kč, z toho na bytové vybavení 50 000 Kč a splatnost půjčky je nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy o půjčce. Při skončení pracovního nebo služebního poměru je půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení.

V § 7 cit. vyhlášky je stanoveno, že z fondu lze přispívat zaměstnancům na závodní stravování. Současně je nutné řídit se rovněž vyhláškou č. 430/2001 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v organizačních složkách státu a státních příspěvkových organizacích a vyhláškou č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

§ 8 cit. vyhlášky upravuje příspěvky na dovolené a rekreace zaměstnanců a je v ní mimo jiné stanoveno, že z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na rekreační pobyty, včetně rehabilitace a na lázeňské léčby v tuzemsku i v zahraničí. [8]

Podle § 9 cit. vyhlášky lze z fondu přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na vstupenky na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce a na dopravu na tyto akce, na náklady na kulturní, tělovýchovné a sportovní akce pořádané organizační složkou státu nebo příspěvkovou organizací a na náklady na vzdělávací kurzy.

Některé organizace spolu vzájemně spolupracují nejen v ČR, ale i v zahraničí. V § 10 výše uvedené vyhlášky jsou upraveny podmínky, za kterých lze hradit z fondu pobytové náklady zaměstnanců při vzájemných výměnných rekreacích a kulturních akcích.

Podle § 11 citované vyhlášky (sociální výpomoci a půjčky) je stanoveno, že z fondu lze poskytnout jednorázovou sociální výpomoc zaměstnancům, popřípadě jejich nejbližším pozůstalým, v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávaných sociálních situací, a to nejvýše do 15 000 Kč. V případě ekologické nebo živelní pohromy lze poskytnout nejvýše 30 000 Kč.

V tomtéž ustanovení je také uvedeno, že na základě písemné smlouvy lze poskytnout na překlenutí tíživé situace bezúročnou půjčku nejvýše 20 000 Kč a v případě ekologické, průmyslové či živelné nehody až 50 000 Kč. [19]

Z prostředků fondu lze také přispívat na penzijní připojištění. Jde o část příspěvku, který může tvořit nejvýše 90 % z částky, kterou se zaměstnanec zavázal uhradit. Tento příspěvek je řešen v § 12 cit. vyhlášky.

V tomto ustanovení je rovněž uvedeno, že z FKSP lze pojišťovně hradit za zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění, ale nejvýše 50 % z částky pojistného, za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kal. měsících a současně v roce dosažení věku 60 let.

Z fondu lze poskytovat příspěvek odborové organizaci na úhradu prokazatelných nákladů, které vznikají v souvislosti s plněním oprávnění vyplývajících z pracovněprávních předpisů. Je to tak stanoveno v případě organizací, na které se vztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. [19]

V souladu s § 14 uvedené vyhlášky lze poskytovat zaměstnancům peněžní či věcné dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele, při poskytnutí pomoci v případě živelných událostí apod., patří sem také dary pro dárce krve, peněžní či věcné dary při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let u zaměstnavatele, při životních výročí 50 let a každých 5 let věku; při prvním odchodu do invalidního či starobního důchodu. Je stanoveno, že výše daru může činit nejvýše 15% ze základního přídělu.

3.2 Zaměstnanecké benefity

V rámci této podkapitoly budou podrobně popsány veškeré zaměstnanecké výhody.

3.2.1 Stravování zaměstnanců

Poskytování stravování zaměstnancům patří k nejčastějším zaměstnaneckým výhodám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnancům stravování umožnit, není však povinen jim ho zajistit. Nejčastější forma poskytování stravování jsou stravenky. Podle zákoníku práce nominální hodnota stravenky není nijak omezena, záleží na rozhodnutí zaměstnavatele. Zákonem také není stanoveno, za jakou částku z nominální hodnoty stravenky bude tato stravenka prodávána zaměstnancům. Může dojít i k takové situaci, kdy je stravenka poskytována bezplatně. Zaměstnanec použije poskytnutou stravenku k zakoupení hlavního jídla (obědu) ve veřejném stravovacím zařízení či ji použije na nákup potravin v supermarketech apod. Rozhodování o způsobu uplatnění poskytnuté stravenky je tedy výlučně na zaměstnanci.

Ustanovení § 236 zákoníku práce říká, že: zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu. [10]

Zákon o daních z příjmů říká, že zaměstnanci poskytnutím stravenky vzniká příjem, avšak nepeněžní, který je podle § 6 odst. 9 písm. b) tohoto zákona od daně z příjmů osvobozen.

Podle tohoto znění je od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozena:

- hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti, nebo
- v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.

To znamená, že když zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravenky, a to buď za úplatu, která je nižší než nominální hodnota stravenky, anebo je poskytuje bezplatně, potom celá nominální hodnota stravenky je na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Pokud by ale zaměstnavatel poskytoval zaměstnancům peněžní příspěvek na úhradu stravování, jedná se na straně zaměstnance o peněžní příjem, který podléhá zdanění ze superhrubé mzdy v příslušném měsíci.

Daňovým řešením výdajů zaměstnavatele na stravování zaměstnanců se zabývá § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP. Při stanovení daňové účinnosti výdajů na stravování zaměstnance musíme rozlišit dvě formy stravování. Každá z těchto forem má jiný daňový režim. Jsou to tyto formy:

a) Stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení.

Za stravování ve vlastním stravovacím zařízení se považuje provoz vlastní kuchyně s jídelnou, popř. kantýna, provozované zaměstnavatelem a dále příprava a výdej jídel zabezpečované jiným subjektem formou služby ve stravovacím zařízení zaměstnavatele (ne pronájem).

Výdaje na provoz vlastního stravovacího zařízení, které jsou spojené s provozem kuchyně s jídelnou (kantýny) jsou daňové výdaje: spotřeba energie; opravy a údržba zařízení; daňové odpisy hmotného majetku využívaného v rámci stravování (odpisy objektu, ve kterém se stravování uskutečňuje, odpisy kuchyňských robotů, mycích linek apod.); výdaje na nákup drobného hmotného majetku (talíře, hrnce, vybavení, které nesplňuje podmínku pro zařazení jako hmotný majetek – lednička, mraznička, nábytek, mikrovlnná trouba apod.); výdaje na vytištění stravenek; mzdy pracovníků v provozu stravovacího zařízení (kuchaři, pomocný personál) včetně zdravotního a sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem z titulu zaměstnání těchto pracovníků. [10]

Daňově neuznatelné jsou však výdaje vynaložené na potraviny spotřebované na zajištění stravování zaměstnanců. Úhrada těchto výdajů je zajištěna buď zaměstnancem, nebo zčásti či úplně ze sociálního fondu nebo ze zisku zaměstnavatele po jeho zdanění.

b) Stravování zaměstnanců zajišťované prostřednictvím jiných subjektů.

Podle bodu 19 pokynu generálního finančního ředitelství č. D-22 k § 24 odst. 2 ZDP se za stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů považuje stravování smluvně zabezpečené zaměstnavatelem v jiném než ve vlastním stravovacím zařízení nebo ve vlastním stravovacím zařízení, které je ale pronajaté na základě smlouvy o pronájmu.

Jsou to tedy tyto varianty stravování. Stravování zaměstnanců smluvně zajištěné ve stravovacím zařízení jiného provozovatele stravování, dovážení stravy jiným provozovatelem stravování a výdej stravy ve vlastní výdejně zaměstnavatele, zabezpečení stravování zaměstnanců v restauračním zařízení, stravování zaměstnanců v provozovnách veřejného stravování na základě nakoupených stravenek a poskytnutým zaměstnancům. [18]

Daňově účinné jsou příspěvky zaměstnavatele poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně však do výše 70 % stravného vymezeného pro zaměstnance v § 6 odst. 7 písm. a) ZDP při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Daňově účinný příspěvek zaměstnavatele, který je podnikatelem, nesmí přesáhnout 70 % z 83 Kč, tedy částku 58,10, a to i v případě, že bylo stravné stanovené zaměstnavatelem vyšší jak 83 Kč. Jako daňový výdaj lze uplatnit příspěvek na stravování pouze, pokud přítomnost zaměstnance v práci během stanovené směny trvá alespoň 3 hodiny.

Pokud zaměstnavatel zajišťuje stravování prostřednictvím nákupu a prodeje poukázek na stravování k použití ve vybrané síti stravovacích zařízení nebo obchodů, které mají vyznačenu jmenovitou (nominální) hodnotu poukázky v Kč, nepodléhají poukázky na stravování při nákupu i prodeji dani z přidané hodnoty. Zaměstnavatel totiž nakupuje stravenky od distributora nebo od restaurace za cenu bez DPH a jedná se o platební prostředek. [10]

K předchozím variantám stravování patří i stravování ve vlastním stravovacím zařízení pronajatém na základě smlouvy o pronájmu cizí organizací.

Vyhláška č. 430/2001 Sb. ve znění novely č. 354/2007 Sb. se vztahuje na poskytování stravování v organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích. Jsou zde upraveny náklady na stravování a jejich úhrada v těchto organizacích.

Z vyhlášky vyplývá, že zajištění stravování v těchto organizacích má tři formy: [10]

a) Stravování zabezpečované prostřednictvím vlastních zařízení.

V organizaci, která sama zajišťuje stravování ve vlastním zařízení, tvoří náklady na stravování:

- náklady na suroviny (potraviny) spotřebované na přípravu podávaných hlavních jídel a doplňkových jídel a nápojů,
- ostatní provozní náklady na stravování (provozní náklady).

Náklady na potraviny se hradí výnosy ze stravování, tvořenými úhradami od strážníků, resp. příspěvkem z FKSP. Náklady na provoz hradí organizace v plné výši. U hlavního jídla zaměstnanci hradí pořizovací cenu surovin, která může být snížena o poskytnutý příspěvek z fondu. U doplňkového jídla hradí zaměstnanci náklady na spotřebované suroviny. Organizace poskytuje strážníkům za sníženou úhradu jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud strážník vykonává práci pro organizaci alespoň 3 hodiny.

b) Stravování zabezpečované prostřednictvím jiné organizace nebo jiné právnické nebo fyzické osoby.

Náklady na stravování jsou tvořeny cenou za poskytnutou službu sjednanou ve smlouvě s organizací. Tato organizace uhradí z těchto nákladů z ceny hlavních jídel až 55 %, maximálně do výše 70 % horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zákoníku práce, zbývající část ceny hradí strážníci, přičemž organizace jim může poskytnout příspěvek z fondu. Stejně jako ve vlastním zařízení organizace poskytuje strážníkům jedno hlavní jídlo v kalendářním dni, pokud vykonává práci alespoň 3 hodiny.

c) Stravování zabezpečované ve vlastním zařízení jinou organizací nebo jinou právnickou nebo fyzickou osobou.

Pokud jsou náklady na provoz hrazeny z rozpočtu organizační složky státu nebo na vrub nákladů hlavní činnosti příspěvkové organizace, postupuje se podobně jako při stravování zabezpečované prostřednictvím vlastních zařízení. V ostatních případech smluvního zajištění stravování ve vlastním zařízení prostřednictvím jiné organizace nebo jiné právnické nebo fyzické osoby se považuje za náklady na stravování až 55% smluvní ceny hlavních jídel, maximálně do výše 70% horní hranice stravného při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin podle zákoníku práce. [10]

3.2.2 Penzijní připojištění a soukromé životní pojištění

Príspevky zaměstnavatele na soukromé životní pojištění, penzijní připojištění nebo současně obojí jsou často využívanými benefity pro jejich značné daňové výhody.

Podle § 6 odst. 9 písm. p) zákona o daních z příjmů je u zaměstnance od daně z příjmů ze závislé činnosti osvobozen: příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem; částky pojistného na soukromé životní pojištění, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance. Za oba druhy pojištění je osvobozen od daně příspěvek zaměstnavatele do výše 30 000 Kč ročně.

Tyto daňové výhody u zaměstnance lze uplatnit pouze v případě, že příspěvky na soukromé životní pojištění či penzijní připojištění nejsou poskytnuty ve finanční podobě přímo zaměstnanci.

Daňové řešení zaměstnavatele v případě příspěvků na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění je uvedeno v daňově uznatelných nákladech na pracovní a sociální podmínky podle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Příspěvky na penzijní pojištění a soukromé životní pojištění jsou daňově uznatelné bez ohledu na jejich výši. Jejich poskytování ale musí vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní nebo jiné smlouvy. [33]

Vyhláška č. 114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb ve znění vyhlášky č. 100/2006 Sb. a č. 355/2007 Sb. říká, že organizační složky státu a státní příspěvkové organizace mohou hradit část příspěvku na penzijní připojištění, nejvýše 90% částky, kterou se zavázal zaměstnanec hradit, z fondu kulturních a sociálních potřeb. Příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky mohou také z fondu hradit příspěvek na penzijní připojištění.

Podle stejné vyhlášky mohou organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky z FKSP hradit za zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění, nejvýše však 50% z částky, kterou se zaměstnanec zavázal hradit. Podmínkou je, že ve smlouvě je sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let. [10]

Pokud si poplatník daně z příjmů fyzických osob hradí své penzijní připojištění sám, může si odečíst od základu daně platbu příspěvku zaplaceného poplatníkem na jeho penzijní připojištění podle § 15 odst. 5 zákona o daních z příjmu. Tato částka se rovná úhrnu zaplacených příspěvků snížených o 6 000 Kč. Maximální částkou, kterou lze odečíst od základu daně je 12 000 Kč.

Odpočet je v zákoně uveden jako celoroční a nebere ohled na to, zda je poplatník připojištěn celý rok nebo jen jeho část. Tudíž je důležitá skutečnost, že odpočet lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období.

Odpočet od základu daně v případě příspěvků na penzijní připojištění je možno uplatnit v době:

a) ročního zúčtování daně, v případě podepsaného Prohlášení poplatníka daně z příjmů ze závislé činnosti zaměstnancem a také současně zaměstnanec požádá o roční zúčtování záloh. Zaměstnanec také musí předložit doklady vztahující se k penzijnímu připojištění, a to smlouvu o penzijním připojištění a každoročně potvrzení penzijního fondu o zaplacených příspěvcích.

b) daňového přiznání, které se týká poplatníků, kteří jsou povinni ze zákona podávat daňové přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Tito poplatníci jsou také povinni předložit výše uvedené doklady k daňovému přiznání. [10]

Podle § 15 odst. 6 ZDP pokud si poplatník daně z příjmů FO hradí soukromé životní pojištění, má možnost si odečíst od základu daně zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění a to ve zdaňovacím období. Odpočet lze uplatit za podmínky, že výplata pojistného plnění je ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření pojistné smlouvy. Druhou podmínkou je, že výplata pojistného plnění je současně nejdříve v roce, v jehož průběhu poplatník dosáhne věku 60 let.

Maximální částka, kterou lze odečíst ve zdaňovacím období od základu daně činí v úhrnu 12 000 Kč. Pojistná smlouva pro případ dožití s pojistnou dobou 5 až 15 let musí mít pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč a pojistná smlouva s pojistnou dobou nad 15 let musí mít sjednanou částku alespoň na 70 000 Kč. Odpočet na soukromé životní pojištění je možno uplatnit taktéž v rámci ročního zúčtování daně nebo v rámci daňového přiznání s přiložením všech potřebných dokladů. [33]

3.2.3 Cestovní náhrady

Poskytování cestovních náhrad při tuzemských a zahraničních pracovních cestách upravuje právní předpis č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Tento zákon rozděluje poskytování cestovních náhrad podle typu zaměstnavatele na zaměstnavatel podnikatelské sféry a zaměstnavatel nepodnikatelské sféry.

Právní úprava § 109 odst. 3 ZP se týká zaměstnavatele nepodnikatele, jenž představuje stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a podobně.

Cestovními náhradami, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci, jsou cestovní výdaje podle § 152 ZP, které vzniknou zaměstnanci při: pracovní cestě, cestě mimo pravidelné pracoviště, cestě v souvislosti s mimořádným výkonem práce, přeložení zaměstnance do jiného místa, přijetí do zaměstnání v pracovním poměru nebo výkonu práce v zahraničí. Pracovní cestou je vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané pravidelné pracoviště k výkonu práce. Dohodnuté pravidelné pracoviště je tedy důležité proto, aby měl zaměstnanec nárok na cestovní náhradu, pokud se pohybuje mimo něj. [5]

Při tuzemské pracovní cestě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci:

- a) náhrady jízdních výdajů v případě použití hromadného dopravního prostředku či taxislužby. Náhradu zaměstnavatel poskytne pouze v prokázané výši,
- b) náhrady jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny za předpokladu, že pracovní cesta je delší než 7 kalendářních dní. Člen rodiny je podle § 187 zákoníku práce manžel, partner, vlastní dítě, osvojenec atd.,
- c) náhrady výdajů za ubytování, při předložení řádného dokladu za ubytování,
- d) náhrady zvýšených výdajů za stravování,
- e) náhrady nutných vedlejších výdajů, v souvislosti s pracovní cestou v prokázané výši.

K vedlejším výdajům patří: vstupné na výstavu, poplatky za úschovu zavazadel, poplatky za sejf, parkovné, telefonní hovory v souvislosti s výkonem práce, atd.

Při tuzemské pracovní cestě zaměstnavatel nepodnikatelské sféry poskytne podle § 176 ZP zaměstnanci stravné. Nesjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem výši stravného, přísluší zaměstnanci stravné ve výši dolní sazby rozpětí.

Tab. 3.1 Výše stravného nepodnikatelské sféry

| Délka pracovní cesty | Výše stravného |
|--------------------------------------|------------------|
| 5 až 12 hodin | 70 Kč až 83 Kč |
| déle než 12 hodin (nejvýše 18 hodin) | 106 Kč až 127 Kč |
| déle než 18 hodin | 166 Kč až 198 Kč |

Zdroj: vyhláška č. 385/2015 Sb., str. 1

Taktéž nesjedná-li zaměstnavatel podnikatelské sféry vyšší stravné, náleží zaměstnanci stravné ve výši uvedené v tabulce níže.

Tab. 3.2 Výše stravného podnikatelské sféry

| Délka pracovní cesty | Výše stravného (nejméně) |
|--------------------------------------|-----------------------------|
| 5 až 12 hodin | 70 Kč |
| déle než 12 hodin (nejdéle 18 hodin) | 106 Kč |
| déle než 18 hodin | 166 Kč |

Zdroj: vyhláška č. 385/2015 Sb., str. 1

Při zahraniční pracovní cestě zaměstnavatel hradí zaměstnanci náhrady jako při tuzemské pracovní cestě, tudíž náhrady jízdních výdajů, jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny, výdajů za ubytování a nutných vedlejších výdajů. Stravné hradí zaměstnavatel v rámci tuzemské části pracovní cesty a stravné v rámci zahraniční pracovní cesty v cizí měně. Zaměstnavatel zde navíc hradí i kapesné.

Stravné při zahraniční pracovní cestě náleží zaměstnanci v cizí měně, a to podle doby, kterou stráví v zahraničí. Výši stravného stanoví zaměstnavatel ze základní sazby zahraničního stravného stanovené pro stát, ve kterém zaměstnanec stráví nejvíce času. Zaměstnavatel poskytne zahraniční stravné ve výši základní sazby, pokud doba strávená zaměstnancem na zahraniční pracovní cestě trvá v kalendářním dni déle než 12 hodin. Pokud však pracovní cesta trvá déle než 6 hodin, nejvýše však 12 hodin, poskytne zaměstnavatel pouze poloviční výši sazby zahraničního stravného. Když je doba strávená zaměstnancem na zahraniční cestě trvající 6 hodin a méně, avšak alespoň 1 hodinu, poskytne zaměstnavatel čtvrtinovou výši sazby.

Při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci kapesné. Kapesné je určeno na úhradu osobních výdajů zaměstnance. Podle § 180 ZP může zaměstnavatel poskytnout kapesné do výše 40% zahraničního stravného. Pro zaměstnavatele však není poskytnutí povinnost, tudíž je kapesné určitým benefitem zaměstnance.

Podle znění § 6 odst. 7 písm. a) ZDP se náhrady cestovních výdajů poskytované zaměstnanci v souvislosti s výkonem závislé činnosti nepovažují za příjmy ze závislé činnosti a nejsou předmětem daně, a to do výše stanovené právním předpisem v § 109 odst. 3 ZP. Vyšší a jiné náhrady, které nejsou stanoveny v tomto předpisu, jsou zdanitelným příjmem ze závislé činnosti.

Podle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými výdaji náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním právním předpisem, tudíž část sedmá, hlava třetí zákoníku práce pro zaměstnavatele nepodnikatelské sféry. Pro zaměstnavatele podnikatelské sféry zákoník práce stanoví pouze minimální výši náhrady a tak si může zaměstnavatel uplatnit výdaje v té výši, v jaké je zaměstnanci vyplatí.

3.2.4 Dary

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli poskytnout odměnu zaměstnanci například při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, dále za poskytnutí pomoci při živelních pohromách nebo při jiných mimořádných událostech. Zákon o daních z příjmů říká, že získá-li zaměstnanec v souvislosti s příjmy dar od svého zaměstnavatele, podléhá tento dar zdanění, a to i s příjmy ze závislé činnosti dani z příjmů, samozřejmě s přihlédnutím na § 6 odst. 9 ZDP, který řeší osvobození těchto darů. Tento zákon uvádí, která že mimo jiné je osvobozeno např.:

- 1) Nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na odborný rozvoj zaměstnanců související s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo nepeněžní plnění vynaložená zaměstnavatelem na rekvalifikaci zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost; toto osvobození se nevztahuje na příjmy plynoucí zaměstnancům v této souvislosti jako mzda, plat, odměna nebo jako náhrada za ušlý příjem, jakož i na další peněžní plnění poskytovaná v této souvislosti zaměstnancům.
- 2) Hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.
- 3) Nepeněžní plnění do úhrnné výše 10 000 Kč za kalendářní rok poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě: možnosti používat zdravotnická, vzdělávací nebo rekreační zařízení; poskytnutí rekreace a zájezdů; možnosti používat předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná nebo sportovní zařízení, nebo příspěvku na kulturní pořady nebo sportovní akce.

Podle zákona o daních z příjmů za daňově uznatelné výdaje na straně zaměstnavatele nelze uznat výdaje na reprezentaci, kterými jsou zejména výdaje na pohoštění, občerstvení a dary.

Za dar se nepovažuje propagační nebo reklamní předmět, na kterém je logo obchodní firmy poskytovatele tohoto předmětu nebo na kterém je název propagovaného zboží či služby. Jeho hodnota bez daně nepřesahuje 500 Kč a není (výjimka tiché víno) předmětem spotřební daně.

3.2.5 Půjčky a sociální výpomoci

V případě půjčky se vztahy mezi smluvními stranami řídí novým občanským zákoníkem, a to konkrétně ustanoveními § 2390 až § 2394 tohoto zákona.

Sociální výpomoci na překlenutí mimořádně tíživé situace poskytnuté zaměstnancům na území, na kterém byl vyhlášen nouzový stav, se řídí zákonem o daních z příjmů. Přijetí půjčky zaměstnancem není předmětem daně z příjmů podle § 6 odst. 9 písm. o), který říká: příjmy do výše 500 000 Kč poskytnuté zaměstnavatelem jako sociální výpomoc zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelní pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav, za předpokladu, že tyto příjmy jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo ze sociálního fondu za obdobných podmínek u zaměstnavatelů, na které předpis o fondu kulturních a sociálních potřeb nevztahuje nebo ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

Tzn., od daně jsou osvobozeny pouze sociální výpomoci poskytnuté v případě mimořádně tíživé situace hrazené z FKSP, soc. fondu nebo ze zisku po zdanění. Na straně zaměstnavatele budou náklady na sociální výpomoc daňovými výdaji, pokud právo na její poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu.

Sociální výpomoc poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům jako pomoc při řešení mimořádně finančně tíživých situací je stanovena tak, že přijme-li zaměstnanec jednorázovou sociální výpomoc od zaměstnavatele při řešení neočekávaných sociálních situací, je hodnota této výpomoci jeho zdanitelným příjmem.

Zaměstnavatel náklady na jednorázovou sociální výpomoc může zahrnout do daňových výdajů v případě, že je toto právo zahrnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu zaměstnavatele.

V případě sociální výpomoci poskytované nejbližším pozůstalým zaměstnancem je od daně z příjmů osvobozen příjem až do výše 15 000 Kč. Příspěvek musí být opět poskytnut z FKSP, sociálního fondu nebo zisku po zdanění.

Pro zaměstnavatele nejsou náklady na sociální výpomoc pozůstalým daňovými výdaji ani za předpokladu, že právo na jejich poskytnutí vyplývá z kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu.

Půjčky pro zaměstnance se řídí novým občanským zákoníkem (§ 2390 až § 2394), kde je uvedena samotná smlouva o půjčce. Zaměstnanec je od daně z příjmů osvobozen až do výše 300 000 Kč. Při překročení této částky je příjem zdanitelný. [15]

3.2.6 Bezplatné přechodné ubytování zaměstnanců

Na straně zaměstnavatele jsou veškeré výdaje spojené s přechodným ubytováním zaměstnanců daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP. Toto plnění však musí být dohodnuto v kolektivní smlouvě, ve vnitřním předpisu nebo přímo v pracovní smlouvě nebo jakékoli jiné smlouvě uzavřené se zaměstnancem.

U zaměstnance je hodnota přechodného ubytování osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. i) ZDP současně za splnění těchto podmínek:

- musí jít o nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem v souvislosti s výkonem práce,
- obec přechodného ubytování zaměstnance není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště,
- nesmí jít o ubytování při pracovní cestě,
- osvobozeno je nepeněžní plnění maximálně do výše 3 500 Kč měsíčně.

Pokud bude příspěvek na přechodné ubytování formou peněžní, bude plná výše příspěvku podléhat zdanění daní z příjmů. [8]

3.2.7 Kultura, sport, rekreace

Příspěvky na různé kulturní a sportovní akce patří k častým zaměstnaneckým výhodám.

V případě, že zaměstnavatel poskytuje z FKSP zaměstnanci nepeněžní příspěvek na kulturní a sportovní akce, je toto plnění osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti podle § 6 odst. 9 písm. d) ZDP. Tento příspěvek může být ve formě:

- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení nebo
- příspěvku na kulturní akce a sportovní akce, poskytnutí rekreace tuzemské či zahraniční.

Zaměstnavatel může poskytnout plnění i rodinným příslušníkům zaměstnance. Toto plnění může poskytnout na principu příbuzenského a manželského vztahu, ale i přítelkyni či příteli, nebo v rámci registrovaného partnerství.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že osvobozeno je pouze nepeněžní plnění. Uvedeno na příkladu: zaměstnavatel sám uhradí výdaje a zaměstnanci předá vstupenky či permanentky. Druhou podmínkou pro osvobození je, že toto plnění musí být poskytováno zaměstnavatelem z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, či ze zisku po zdanění. Mezi nepeněžní příspěvky patří např.:

- a) zakoupení vstupenek na kulturní pořady,
- b) zakoupení vstupenek nebo permanentek do sportovních zařízení (bazény, fitness centra, masážní salony či posilovny),
- c) zakoupení permanentek do divadla,
- d) zakoupení vstupenek na sportovní akce,
- e) úhradu tuzemské a zahraniční rekreace,
- f) poskytnutí poukázek na nákup zdravotnického zboží – vitamínů nebo poskytnutí služby.

Pokud by se tedy v případě zaměstnavatele a zaměstnance jednalo o plnění přímo vyplacené, tzn. peněžní plnění, osvobození od daně z příjmů se na tento příspěvek nevztahuje.

Podobně jako u zaměstnance i v případě zaměstnavatele rozlišujeme plnění peněžní a nepeněžní.

Nepeněžní plnění v případě zaměstnavatele je daňově neuznatelným výdajem podle § 25 odst. 1 písm. h) ZDP, pokud je poskytováno ve formě:

- příspěvku na kulturní pořady, zájezdy a sportovní akce,
- možnosti používat rekreační, zdravotnická a vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení.

Pokud tedy zaměstnavatel uhradí formou nepeněžitého plnění zaměstnanci příspěvek např. na tuzemský zájezd, je tento příspěvek jeho nedaňovým výdajem.

V případě peněžního plnění nebude postupováno podle § 25, ale zaměstnavatel může využít § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP. Tudiž je úhrada předložené vstupenky zaměstnance na kulturní vystoupení zaměstnavatelův daňový výdaj, pokud bude splněna podmínka právě § 24, a to, že půjde o práva zaměstnanců vyplývající z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy.

3.2.8 Odborný rozvoj zaměstnanců

Zákoník práce se věnuje odbornému rozvoji zaměstnanců v § 227 až § 235 a zahrnuje:

- zaučení a zaškolení,
- zvyšování kvalifikace,
- prohlubování kvalifikace a
- odbornou praxi absolventů škol.

Zaměstnavatel musí zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který nemá kvalifikaci či zaměstnance, který přechází z jiného pracoviště na nové. Zaškolení se považuje za výkon práce, tudíž přísluší zaměstnanci mzda.

Absolventům škol zaměstnavatel zabezpečuje přiměřenou odbornou praxi, aby získali zkušenosti a dovednosti potřebné k výkonu práce. Odborná praxe je taktéž považována za výkon práce a zaměstnanec má nárok na mzdu.

Kvalifikací rozumíme teoretické a praktické zkušenosti zaměstnance získané studiem, kurzy, školeními, rekvalifikací apod. Prohlubování kvalifikace znamená průběžné doplňování kvalifikace zaměstnance a udržování a obnovování této kvalifikace. Školení a jiné formy prohlubování kvalifikace se považují za výkon práce a zaměstnanci náleží mzda.

Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace či zvýšení a rozšíření dosavadní kvalifikace. Rekvalifikace zaměstnanců je prováděna zaměstnavatelem v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Za dobu rekvalifikace náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

V případě, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci odborný rozvoj v nepeněžní podobě, je toto plnění na straně zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů ze závislé činnosti. Musí být splněna ale i druhá podmínka, a to, že vzdělání souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Naopak pokud zaměstnavatel poskytne vzdělání zaměstnanci jako peněžní plnění, půjde u zaměstnance o zdanitelný příjem.

Pro zaměstnavatele je veškeré prohlubování nebo zvyšování kvalifikace (peněžním i nepeněžním způsobem) a rekvalifikace zaměstnanců daňovým výdajem, pokud souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele.

3.3 Účetní případy zaměstnaneckých benefitů

Daňové problematice, tedy daňovými náklady a podmínkami, při jejichž splnění bude příjem zaměstnance osvobozen od daně z příjmů, jsme se již věnovali. Se zaměstnaneckými výhodami jsou ale také spojeny účetní souvislosti.

Účetní jednotky se při účtování zaměstnaneckých benefitů řídí primárně zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a k tomu vyhláškou č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí ustanovení zákona o účetnictví. Další legislativou, která se váže k benefitům, jsou České účetní standardy. [24]

Zaměstnavatel má tři základní možnosti poskytování benefitů, a to na vrub nákladů, jako čerpání příslušného fondu nebo ze zisku po zdanění.

3.3.1 Účtování benefitů poskytovaných na vrub nákladů

Většinou jde u benefitů osvobozených podle § 6 odst. 9 ZDP o účtování prostřednictvím účtů skupiny 52 – osobní náklady. Musíme však zvolit také uspořádání účtů pro daňové účely. Může to být například účet 527 – Zákonné sociální náklady (pro daňové náklady) a účet 528 – Ostatní sociální náklady (pro nedaňové náklady). Pokud je daňová uznatelnost omezena limitem, který je stanoven zákonem, můžeme účet 527 – Zákonné sociální náklady dále rozčlenit na analytické účty. Lze tedy účtovat 527.1 – Zákonné sociální náklady do limitu a 527.2 – Zákonné sociální náklady nad limit.

V následujících dvou tabulkách si uvedeme příklady nákladů, které jsou daňově uznatelné. [7]

Tab. 3.3 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění

| Text | | MD | DAL |
|------|-------------------|-----|-----|
| 1. | Pojistné | 527 | 333 |
| 2. | Úhrada pojistného | 333 | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.4 Příspěvek na odborný rozvoj zaměstnance

| | Text | MD | DAL |
|----|----------------|-----|-----|
| 1. | Školení | 527 | 325 |
| 2. | Úhrada školení | 325 | 211 |

Zdroj: vlastní zpracování

V další tabulce jsou naopak uvedeny náklady daňově neuznatelné.

Tab. 3.5 Náklady daňově neuznatelné

| | Text | MD | DAL |
|----|---------------------------------|-----|-----|
| 1. | V hotovosti nakoupeny vitamíny | 528 | 211 |
| 2. | Faktura za vstupenky na divadlo | 528 | 325 |
| 3. | Úhrada faktury | 325 | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

V případě stravenek se objevují daňově uznatelné i neuznatelné náklady.

Tab. 3.6 Příspěvek na stravování

| | Text | MD | DAL |
|----|---|-----|-----|
| 1. | Faktura za nákup stravenek | 213 | 321 |
| 2. | Úhrada faktury za stravenky v hotovosti | 321 | 211 |
| 3. | Výdej stravenek zaměstnancům | | 213 |
| | 55 % hrazeno v rámci předpisů | 527 | |
| | 15 % hrazeno nad rámec předpisů | 528 | |
| | 30 % předepsáno zaměstn. k úhradě | 335 | |
| 4. | Úhrada zaměstnancem srážkou ze mzdy | 331 | 335 |

Zdroj: vlastní zpracování

3.3.2 Účtování benefitů poskytovaných jako čerpání příslušného fondu

K úhradě nákladů na zaměstnanecké benefity se použije Fond kulturních a sociálních potřeb nebo fond sociální. Státní podnik tvoří FKSP ve výši stanoveného procenta z objemu mzdových příspěvků a účtuje na stranu MD účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení se souvztažným zápisem na stranu D účtu 427 – Fond kulturních a sociálních potřeb.

Účtujeme podle přílohy č. 2: Účty fondu kulturních a sociálních potřeb státního podniku SŽDC, kde je uvedena i analytická evidence. K dalšímu účtování použijeme účet 221 – Běžný účet.

Tab. 3.7 Základní účtování FKSP

| | Text | MD | D |
|----|--------------|-----|---------|
| 1. | Tvorba fondu | 431 | 427. AE |

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvky na provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců se také hradí z FKSP.

Tab. 3.8 Náklady na provoz

| | Text | MD | D |
|----|---------------------------------|----------|-----|
| 1. | Náklady na provoz | 427.4300 | 321 |
| | - nákup vitamínových prostředků | | |
| | - nákup pracovních oděvů atd. | | |

Zdroj: vlastní zpracování

Při pořízení dlouhodobého hmotného majetku v ocenění od 40 000 Kč výše z FKSP, by měla být uvedena na kartě majetku poznámka, že byl z tohoto fondu pořízen.

Tab. 3.9 Pořízení DHM

| | Text | MD | D |
|----|-------------------|----------|-----|
| 1. | Pořízení DHM | 042 | 321 |
| 2. | Převod do užívání | 02x | 042 |
| 3. | Vyúčtování z FKSP | 427.9800 | 648 |

Zdroj: vlastní zpracování

Příspěvek na stravovací zařízení zajišťovaných organizací prostřednictvím vlastního zařízení účtujeme buď formou snížení výnosů z prodeje služeb či formou snížení výnosů z prodeje vlastních výrobků.

Tab. 3.10 Vlastní stravování

| | Text | MD | D |
|----|---|----------|-----|
| | <i>Snížení výnosů z prodeje služeb</i> | | |
| 1. | Příspěvek na stravování z FKSP | 427.6000 | 602 |
| | <i>Snížení výnosů z prodeje vlastních výrobků</i> | | |
| 1. | Výroba obědů | 123 | 583 |
| 2. | Úbytek obědů | 583 | 123 |
| 3. | Příspěvek na stravování z FKSP | 427.6000 | 601 |

Zdroj: vlastní zpracování

U příspěvku na provoz stravovacích zařízení zajišťovaných organizací prostřednictvím jiné osoby je v účtování zahrnut i podíl zaměstnance na stravování.

Tab. 3.11 Stravování prostř. jiné osoby

| | Text | MD | D |
|----|--------------------------------|----------|-----|
| 1. | Příspěvek na stravování z FKSP | 427.6000 | |
| | - podíl zaměstnance | 335 | |
| | - příspěvek nad rámec čerpání | 528 | |
| | - závazek vůči jiné osobě | | 321 |
| 2. | Úhrada jiné osobě | 321 | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

V případě příspěvku na stravenky z FKSP se vždy účtuje přes účet ceniny. Stravenky se nejprve uhradí přes běžný účet, následně se převede příspěvek z fondu.

Tab. 3.12 Stravenky

| | Text | MD | D |
|----|----------------------|----------|-----|
| 1. | Nákup stravenek | 213 | 321 |
| 2. | Poskytnutí stravenek | | 213 |
| | - příspěvek z FKSP | 427.6000 | |
| | - podíl zaměstnance | 335 | |

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům na rekreaci, dovolenou nebo kulturní a sportovní akce z FKSP. Může přispívat buď celou částku, nebo si částečný podíl hradí zaměstnanec.

Tab. 3.13 Rekreace

| | Text | MD | D |
|----|-------------------------------|----------|-----|
| 1. | Zakoupení rekreačního poukazu | | 221 |
| | - podíl z FKSP | 427.7100 | |
| | - podíl zaměstnance | 335 | |
| 2. | Úhrada zaměstnancem | 221 | 335 |

Zdroj: vlastní zpracování

Z fondu lze přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na kulturu, vzdělávání, tělovýchovu a sport.

Tab. 3.14 Kultura a vzdělávání

| | Text | MD | D |
|----|----------------------------------|----------|-----|
| 1. | Nákup vstupenek na kulturní akci | | 221 |
| | - podíl z fondu | 427.4400 | |
| | - podíl zaměstnance | 335 | |
| 2. | Úhrada zaměstnancem | 221 | 335 |

Zdroj: vlastní zpracování

Penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření je zaměstnanci strháváno srážkou ze mzdy a zaměstnavatel jej platí z účtu FKSP.

Tab. 3.15 Penzijní spoření

| | Text | MD | D |
|----|--|----------|-----|
| 1. | Příspěvek zaměstnance (srážka ze mzdy) | 331 | 378 |
| 2. | Příspěvek zaměstnavatele (z FKSP) | 427.6100 | 378 |
| 3. | Poukázání příspěvku penzijnímu fondu | | |
| | - celkem | 378 | |
| | - zaměstnanec | | 221 |
| | - zaměstnavatel | | 221 |

Zdroj: vlastní zpracování

Z fondu lze hradit pojišťovně za zaměstnance část pojistného na soukromé životní pojištění, lze poskytovat příspěvek odborové organizaci a poskytovat zaměstnancům věcné nebo peněžní dary.

Tab. 3.16 Životní pojištění a příspěvek odborové organizaci

| | Text | MD | D |
|----|--|----------------------|------------|
| 1. | Příspěvek zaměstnavatele z fondu | | |
| | - pojistné na soukromé životní pojištění | 427.9800 427.9700 | 221 221 |
| | - příspěvek odborové organizaci | | |

Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.17 Dary

| | Text | MD | D |
|----|--------------------------------------|------------------------------------|------------|
| 1. | Dary | | |
| | - za mimořádnou aktivitu zaměstnance | 427.9500 (9600) 427.9500 (9600) | 221 221 |
| | - pracovní výročí | 427.9500 (9600) | 221 |
| | - životní výročí | 427.9500 (9600) | 221 |
| | - první odchod do důchodu | | |

Zdroj: vlastní zpracování

Sociální fond používají organizace, které se neřídí vyhláškou č. 114/2002 Sb., tudíž obchodní korporace, podnikatelé nebo obce. [8]

4. Zaměstnanecké benefity v praxi

V této kapitole se nejdříve seznámíme s vybraným podnikem a jeho benefity. Dále navrhne změnu v systému benefitů, kterou podpoříme výpočty.

4.1 Charakteristika státní organizace Správa železniční dopravní cesty

Správa železniční dopravní cesty, státní organizace, je česká státní organizace, která hospodaří s železničními dráhami v majetku státu a plní funkci vlastníka a provozovatele dráhy. Zajišťuje provozování, provozuschopnost, modernizaci a rozvoj železniční dopravní cesty. Také přiděluje kapacitu dopravní cesty na celostátní dráze a na regionálních drahách ve vlastnictví České republiky. Patří mezi největší české firmy podle počtu zaměstnanců. Organizace byla založena k 1. lednu 2003 zákonem č. 77/2002 Sb. Příjmy z úhrady za používání železniční dopravní cesty nepostačují na pokrytí nákladů na její provoz, údržbu a další rozvoj, tudíž je financování činnosti SŽDC závislé na dotacích od státu.

Předmětem činnosti je provozování železniční dopravní cesty, provozuschopnost železniční dopravní cesty, údržba a opravy železniční dopravní cesty, rozvoj a modernizace železniční dopravní cesty, příprava podkladů pro sjednávání závazků veřejné služby a kontrola užívání železniční dopravní cesty, provozu a provozuschopnosti dráhy. [31]

Organizace je zapsána do obchodního rejstříku vedeného u Městského soudu v Praze. Orgány státní organizace jsou správní rada a generální ředitel. Správní rada schvaluje na návrh ředitele otázky koncepce organizace, nakládání s majetkem, roční účetní závěrku a roční finanční plán. Náklady na provozování železnic hradí organizace z příjmů z plateb za užívání železničních cest, ze Státního fondu dopravní infrastruktury a z dotací státu. Organizace vede účetnictví podle zákona o účetnictví. Účetní závěrka musí být ověřena externím auditorem. Účetním obdobím je kalendářní rok. Organizace vytváří rezervní fond a FKSP. [30]

4.2 Organizační struktura společnosti

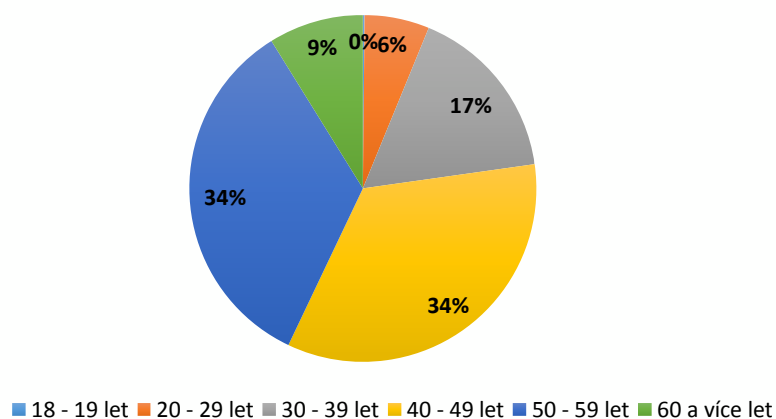
SŽDC se organizačně člení na Generální ředitelství a 17 organizačních jednotek: Oblastní ředitelství (7), Stavební správy (2), Správy železniční geodézie (2), Správu železniční energetiky (1), Technickou ústřednu dopravní cesty (1), Hasičskou záchrannou službu (1), centrální dispečerská pracoviště (2) a Centrum sdílených služeb (1).

Specifikace činností organizačních jednotek je stanovena následovně. Oblastní ředitelství - vykonává přímý dohled, správu, kontrolu a údržbu železniční dopravní cesty, spravuje movitý a nemovitý majetek a zajišťuje řízení provozu na železniční dopravní cestě. Stavební správa - zajišťuje přípravu a realizaci modernizace železniční sítě ČR. Správa železniční geodézie - zabezpečuje správu, kontrolu, dohled a činnosti v oblasti geodézie. Správa železniční energetiky - zajišťuje centrální nákup elektřiny a distribučních služeb pro dodávky externím odběratelům připojeným do distribuční sítě SŽDC a pro vlastní spotřebu elektroenergetických zařízení SŽDC s celorepublikovou působností. Technická ústředna dopravní cesty - s celosíťovou působností dohlíží na technickou diagnostiku a měření v celém spektru železniční dopravní cesty a další technický servis pro železniční infrastrukturu, a to ve všech částech jejího rozvoje, výstavby a provozu. Centrální dispečerské pracoviště - řídí vlakovou dopravu na určeném území. Centrum sdílených služeb - zajišťuje služby v oblasti personálně-mzdové agendy, psychologických vyšetření a činnosti odborně způsobilých osob v prevenci rizik (bezpečnost a ochrana zdraví při práci). [31]

4.3 Struktura zaměstnanců

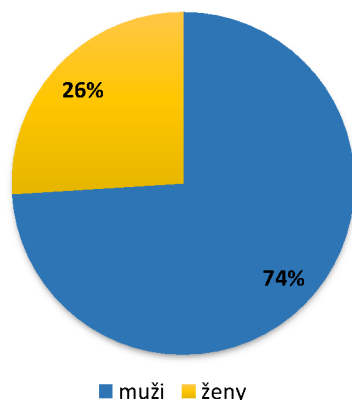
Podle výroční zprávy z roku 2014 Správa železniční a dopravní cesty k 1. 1. 2015 zaměstnávala 17 288 zaměstnanců, čímž se stala největším zaměstnavatelem v železniční dopravě. Průměrný věk zaměstnance SŽDC je 47,36 let. Železniční doprava se řadí mezi mužskodominantní sektory a tak převažuje podíl mužů 74 %.

Graf 4.1 Věková struktura zaměstnanců



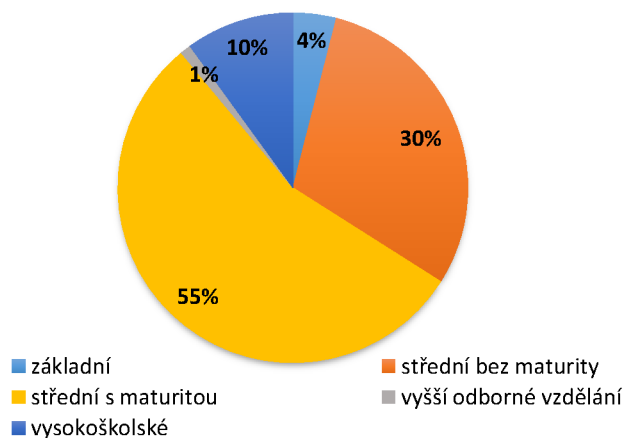
Zdroj: výroční zpráva

Graf 4.2 Genderová struktura zaměstnanců



Zdroj: výroční zpráva

Graf 4.3 Struktura zaměstnanců podle nejvyššího dosaženého vzdělání



Zdroj: výroční zpráva

4.4 Zaměstnanecké benefity

Použití prostředků pro poskytnutí zaměstnaneckých benefitů ovlivňuje způsob rozdělení skupin, které má Správa železniční a dopravní cesty nastaveny. Prostředky lze tedy použít pro skupiny:

A) zaměstnance v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou, zaměstnance dlouhodobě uvolněného pro výkon funkce v příslušné odborové organizaci, který pobírá mzdu ze mzdových prostředků státní organizace SŽDC,

- B) zaměstnance v pracovním poměru s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou (do této kategorie nepatří zaměstnanec v dalším pracovním poměru),
- C) zaměstnanec v „mimoevidenčním stavu“ u zaměstnavatele (např. zaměstnankyně na mateřské dovolené či rodičovské dovolené atd.),
- D) důchodce – bývalého zaměstnance, který při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod pracoval u SŽDC a v době žádosti o poskytnutí příspěvku z FKSP SŽDC pobírá starobní nebo invalidní důchod. [32]

4.4.1 Zaměstnanecké benefity poskytované z FKSP

Zaměstnavatel zaměstnancům ve skupině A, B umožní, ve smyslu § 236 odst. 1 ZP, ve všech směnách stravování. Toto ustanovení se vztahuje i na zaměstnance vyslané na pracovní cestu, jimž nevznikne nárok na stravné ve smyslu příslušného ustanovení ZP. Zaměstnavatel zajistí stravování zaměstnancům formou stravenek na odběr teplého jídla v nominální hodnotě 70 Kč (s účinností od 1. 4. 2015 v nominální hodnotě 100 Kč u zaměstnanců v nepřetržitém pracovním režimu, respektive 80 Kč u ostatních zaměstnanců), s možností odběru teplých jídel přednostně v zařízeních provozujících veřejné stravování v blízkosti pracovišť. Zaměstnavatel hradí ze svých nákladů příspěvek ve výši 55% hodnoty stravenky, v tomto je zahrnut i příspěvek z prostředků FKSP. [26] Z FKSP se zaměstnancům přispívá 14 Kč na jedno hlavní jídlo. [32]

Zaměstnavatel je také schopen poskytnout příspěvek na náklady na provoz zařízení sloužících kulturnímu a sociálnímu rozvoji a na zájmové činnosti. Zaměstnancům skupiny A, B, C, lze z fondu kulturních a sociálních potřeb přispívat na vybavení ke zlepšení pracovního prostředí a na sportovní vybavení (dresy apod.), které musí být označeny logem SŽDC či jiným znakem zaměstnavatele.

Zaměstnavatel přispívá také na využívání volného času, rekreace a tábory dětí. Zajišťuje tuto oblast pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky ve smyslu schválených Zásad pro tvorbu a používání FKSP SŽDC na příslušný rok. Podle těchto zásad lze zaměstnancům z fondu přispět na rekreační pobyty a zájezdy, které organizuje nebo spoluorganizuje zaměstnavatel. Rekreace musejí být minimálně třídní a příspěvek lze poskytnout maximálně do výše 5 000 Kč za osobu na kalendářní rok. Příspěvek na tábor dětí a mládeže lze poskytnout nezaopatřenému dítěti zaměstnance maximálně 2 x ročně, a to do výše 3 000 Kč za kalendářní rok.

Příspěvek na rekreaci je možno poskytnout pouze skupinám A, B naproti tomu na tábor přispěje zaměstnavatel všem skupinám (A, B, C i D). Aby zaměstnanec příspěvek dostal, musí vyplnit žádost o poskytnutí příspěvku na tábor (příloha 5) nebo žádost o poskytnutí příspěvku na rekreaci (příloha 6).

Všem zaměstnancům (A, B, C i D) a jejich rodinným příslušníkům lze z FKSP poskytnout příspěvek na hromadně organizované kulturní a sportovní akce a to na:

- a) vstupenky do výše 50 % nákladů, maximálně však do výše 800 Kč na jednu vstupenku
- b) organizovanou kulturní a sportovní činnost (soutěže, věcné ceny apod.), při které musejí být náklady individuálně posouzeny, a výši příspěvku stanoví zaměstnavatel. Akce se musí účastnit minimálně 6 zaměstnanců skupiny A, B.
- c) dopravu na akce a činnosti dle bodu a) a b) až do plné výše nákladů,
- d) kulturní akce při významných výročí organizace nebo obdobných slavnostních příležitostech.

Zaměstnancům SŽDC skupiny A, B lze za velmi dobrý výkon práce poskytnout příspěvek na předem dohodnuté kulturní a sportovní akce, a to až do výše 100 % ceny vstupenky.

Sociální výpomoc lze poskytnout z FKSP zaměstnancům (A, B, C) nebo jejich nejbližším pozůstalým rodinným příslušníkům, a to do výše 15 000 Kč, ale pouze v závažných případech a při řešení složitých neočekávaných sociálních situací. Lze také poskytnout sociální půjčku do výše 20 000 Kč k překlenutí tíživé finanční situace. Pro poskytnutí sociální půjčky či výpomoci musí zaměstnanec předat vyplněnou žádost o sociální výpomoc, sociální půjčku z prostředků FKSP (příloha 7). [32]

Dary lze poskytnout ve formě věcné či peněžní zaměstnanci skupiny A, B při příležitosti:

- pracovního výročí 20, 30 a 40 let výkonu práce od prvního nástupu do zaměstnání až do výše 5 000 Kč,
- životního výročí 50 a 60 let věku – do výše 5 000 Kč,
- prvního skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod – do výše 5 000 Kč.

Dar lze poskytnout i jednotlivci, a to za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele při poskytnutí pomoci při živelní události do výše 5 000 Kč. [32]

4.4.2 Ostatní zaměstnanecké benefity

Nejzajímavějším benefitem této státní organizace je poskytnutí bezkontaktní čipové karty, na kterou je nahrána aplikace železniční průkazka. Tento benefit je možno poskytnout všem skupinám, tudíž A, B, C i D. Tímto prostředkem zaměstnavatel poskytuje svým zaměstnancům jízdní a přepravní výhody, které se řídí předpisem ČD Ok 10 – Prováděcím předpisem k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování drážní dopravy a předpisem Ok 12 – předpisem o zaměstnaneckých zahraničních jízdních výhodách. [26] V těchto předpisech je stanoveno, kterým osobám může být karta vydána (zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům, důchodcům, vdovcům, vdovám a sirotkům), jakým způsobem získat aplikaci železniční průkazka a také nutnost pro její aplikaci uhradit tzv. prolonganční částku. [21] Po uhrazení prolonganční částky ŽP nabývá platnosti. Pro rok 2015 je tato částka 1000 Kč pro zaměstnance a rodinné příslušníky a 500 Kč pro děti do 26 let a důchodce (bývalé pracovníky SŽDC). [27]

Velice významným zaměstnaneckým benefitem jsou tzv. kondiční pobyty (dále i KOP). Poskytování KOP se neřídí základním rozdělením skupin na A, B, C, D, ale existují samostatné tabulky pro zařazení zaměstnanců.

Tab. 4.1 Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za dva roky

| KZAM | Název |
|--------|-----------------------------------|
| 315 16 | vedoucí technik specialista (HZS) |
| 316 01 | traťový dispečer |
| 316 06 | výpravčí |
| 516 11 | hasič technik specialista |
| 516 12 | hasič |
| 516 16 | hasič specialista |
| 516 19 | hasič strojník |
| 516 92 | velitel čety |
| 516 93 | velitel směny |
| 516 99 | velitel družstva |
| 831 35 | signalista |

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva, str. 72

Tab. 4.2 Vybraná zaměstnání s nárokem na KOP jednou za tři roky

| KZAM | Název |
|--|---------------------------------------|
| 131 29 | velitel JPO |
| 315 12 | zástupce velitele JPO |
| 316 08 | dozorčí provozu – vedoucí směny |
| 831 37 | výhybkář |
| Při splnění podmínky práce při vícesměnném pracovním režimu | |
| 316 10 | dispečer ŽDC |
| 316 34 | vedoucí dispečer |
| 316 95 | samostatný elektrodispečer |
| 413 35 | komandující |
| 831 43 | závorář |
| 831 45 | hradlař - hláskař |
| 413 33 | operátor železniční dopravy |
| 831 42 | dozorce výhybek |
| 214 92 | ústřední dispečer |
| 316 35 | provozní dispečer |
| 831 41 | staniční dozorce |
| 831 44 | Závorář s prodejem jízdenek |
| 831 46 | Hradlař – hláskař s prodejem jízdenek |

Zdroj: Podniková kolektivní smlouva, str. 72

Kondiční pobyty jsou poskytovány v délce 12 pobytových dní s celodenní stravou a ubytováním. Zaměstnanec se částečně finančně spolupodílí na úhradě nákladů se zajištěním KOP, a to ve výši 100 Kč za každý pobytový den. Každému účastníku KOP je během pobytu poskytnuto 20 léčebných procedur, které je účastník povinen absolvovat ve stanovených časech. Léčebnými procedurami jsou například vanové koupele, minerální koupele, skotské stříky, sauna, parafín, různé masáže, bahenní koupele nebo léčebný tělocvik.

Kondiční pobyty jsou určeny:

a) zaměstnancům SŽDC, kteří vykonávají těžkou fyzickou práci nebo práci s vysokou neuropsychickou zátěží a splňují podmínku odpracování nejméně 20 let u SŽDC a z toho nejméně 10 let v zaměstnání dle tabulky č. 4.1 nebo č. 4.2,

b) zaměstnancům Hasičské záchranné služby, a to zaměstnancům určeným k výjezdové činnosti, kteří vykonávají zaměstnání dle tabulky č. 4.1 a zároveň odpracovali 10 let u SŽDC (ČD) nebo kteří nepřetržitě odpracovali 20 let u SŽDC (ČD), přičemž byli přeřazeni do jiného zaměstnání neuvedeného v tabulce č. 4.1.

KOP jsou poskytovány jednou za 2 roky zaměstnancům, kteří vykonávají zaměstnání uvedené v tabulce č. 4.1 a jednou za 3 roky zaměstnancům, kteří vykonávají zaměstnání uvedené v tabulce č. 4.2.

Nárok na KOP nenáleží zaměstnanci, u něhož ke změně zdravotní způsobilosti došlo z důvodů nedodržení předpisů BOZP, důvodů souvisejících s požíváním alkoholu či návykových látek nebo úrazu, který ale nebyl posouzen jako úraz pracovní. [26]

Zaměstnavatel přispívá na penzijní spoření svých zaměstnanců v rámci platné právní úpravy a to skupinám A, B a C. Řídí se samostatnou *Směrnicí SŽDC pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové spoření zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty*. Tato směrnice říká, že každý zaměstnanec je zařazen do příslušné kategorie, ke které je stanovena konkrétní výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele. Zařazení zaměstnanců do příslušných kategorií je přílohou č. 3 – kategorie zaměstnanců. [28]

Tab. 4.3 Příspěvek na penzijní spoření

| Kategorie zaměstnanců | Příspěvek Kč |
|----------------------------------|--------------|
| Neoznačené profese - kategorie 1 | 800 Kč |
| Vybrané profese – kategorie 2 | 900 Kč |
| Vybrané profese – kategorie 3 | 1 100 Kč |
| Vybrané profese – kategorie 4 | 1 100 Kč |

Zdroj: Směrnice SŽDC pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové spoření zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty, str. 9

Zaměstnavatel po dobu účinnosti PKS přispívá na životní pojištění zaměstnanců SŽDC v rámci platné právní úpravy podle samostatné *Směrnice SŽDC pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců státní organizace Správa železniční dopravní cesty*. Příspěvek je stanoven pro zaměstnance ve skupině A, B a C, kteří uzavřou s SŽDC příslušnou Dohodu a splňují podmínky stanovené v této směrnici. Měsíční příspěvek je stanoven v jednotné výši 750,- Kč. [29]

Vedoucí zaměstnanec OJ v případě potřeby vydává po dohodě s místně příslušnými odborovými organizacemi opatření k úschově kol, motocyklů a parkování osobních automobilů, používaných zaměstnanci pro dojíždění do zaměstnání. Tento benefit slouží skupině A, B.

SŽDC může poskytovat jako benefit byty a ubytování. Zajišťuje podle svých provozních potřeb potřebný počet míst na ubytovnách SŽDC, případně na ubytovnách jiného právního subjektu. Zaměstnavatel přiděluje svým zaměstnancům skupiny A, B uvolněné byty, se kterými má právo hospodařit, dle samostatné *Směrnice k dočasnému užívání bytového fondu Správy železniční dopravní cesty, státní organizace*. [26]

SŽDC poskytuje odstupné v souladu se zákoníkem práce. Toto poskytování již bylo řešeno v předchozí kapitole, a proto se budeme více věnovat odstupnému, které SŽDC poskytuje nad rámec ZP. Odstupné nad rámec ZP pro skupiny A, B, se stanoví takto:

a) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, který skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v § 52 písm. e) ZP, který říká, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě zdravotní způsobilost. Odstupné mu náleží ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, následovně:

- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru u SŽDC více než 5 let a méně než 10 let – ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku (max. 35 tisíc Kč za měsíc),
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru 10 a více let a méně než 25 let – ve výši čtyřnásobku průměrného měsíčního výdělku (max. 35 tisíc Kč za měsíc),
- odpracoval-li ke dni skončení pracovního poměru 25 a více let – ve výši pětinásobku průměrného měsíčního výdělku (max. 35 tisíc Kč za měsíc).

b) odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci v zaměstnáních definovaných v příloze č. 4, pokud skončí pracovní poměr dohodou podle § 49 ZP, z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. e) ZP, a to ve lhůtě do třiceti dnů ode dne vystavení lékařského posudku, následovně:

- dovršil-li 58 let, ale nedosáhl věku 61 let a odpracoval minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u SŽDC (možno i u ČD), ve výši dvanásobku průměrného měsíčního výdělku,

- dovršil-li 61 let, ale nedosáhl věku 65 let a odpracoval minimálně 20 let, z toho nepřetržitě nejméně 10 let u SŽDC (nebo ČD), ve výši desetinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Při zaškolování, zaučování, při odborné praxi absolventů škol, při prohlubování a udržování kvalifikace, se SŽDC řídí ZP, tudíž je zaměstnanec odměňován jako při výkonu práce mzdou (platí pro skupiny A, B). Účast na odborné, nástavbové zkoušce nebo přezkoušení se považuje za výkon práce a zaměstnanci přísluší mzda, avšak účast na 1. opravné zkoušce se nepovažuje za výkon práce a zaměstnanci náleží pouze náhrada mzdy ve výši 70% mzdy. I 2. opravná zkouška se nepovažuje za výkon práce, mzda nepřisluší, ale zaměstnanec může zaměstnavatele požádat o poskytnutí neplaceného volna a zaměstnavatel mu vyhoví.

Školení a studium při zaměstnání, kdy se mění hodnota kvalifikace zaměstnance, je také považováno za výkon práce a zaměstnanci náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Za přijímací zkoušku či promoci náleží zaměstnanci náhrada mzdy za pracovní volno. V případě rekvalifikace zaměstnance rozhodne zaměstnavatel, zda se jedná o zvyšování či prohlubování kvalifikace. [26]

Správa železniční a dopravní cesty si velmi váží svých zaměstnanců a jsou pro ni nenahraditelní. Proto kromě nadstandartních finančních odměn, mají zaměstnanci možnost využít spoustu zaměstnaneckých benefitů. Vedle standartních výhod jako jsou stravenky, tato státní organizace také přispívá na rekreace, kulturní a sportovní akce. Sociální soudržnost je vyjádřena možností poskytnutí finanční výpomoci při mimořádně tíživých situacích. Zaměstnanci dostávají speciální odměny při životním jubileu 50-ti let i při odchodu do důchodu. Asi nejvýznamnějším a nejdiskutovanějším benefitem je poskytnutí jízdních a přepravních výhod pomocí železniční průkazky. Protože se státní podnik stará i o zdraví a psychickou pohodu zaměstnanců, jsou jim poskytovány kondiční pobyty s léčebnými procedurami. Vzdělanost zaměstnanců je pro podnik také velmi důležitá, proto je účast na školení a rekvalifikace vítána a zaměstnanci náleží náhrada mzdy.

Všechny tyto benefity zaměstnancům vyhovují, ale mohou je použít pouze určité skupiny, pro které jsou určeny (A, B, C, D). Pro znázornění maximální výše čerpatelných benefitů každé skupině přiřadíme veškeré výhody, na které mají nárok. V praxi zaměstnanci samozřejmě nevyužijí všechny benefity najednou.

Skupina A) neboli zaměstnanec v pracovním poměru se stanovenou týdenní pracovní dobou by mohl využívat benefity jako příspěvek na stravování, na který zaměstnavatel přispívá 55 Kč měsíčně. Pokud bychom brali v úvahu průměrně 22 pracovních dní, příspěvek měsíčně činí 1 210 Kč.

V případě sportovního vybavení zaměstnavatel sám určuje příspěvek, který poskytne, proto jsme si částku 1 000 Kč ročně zvolili sami.

Na rekreaci skupině A přispívá zaměstnavatel 5 000 Kč ročně. Příspěvek na tábor poskytuje zaměstnavatel až dvakrát ročně ve výši 3 000 Kč.

Na kulturní a sportovní akce může zaměstnavatel zaměstnanci za dobrý výkon poskytnout až 100 % hodnotu vstupenky a opět individuálně určený příspěvek na činnost a dopravu. Uvažujeme tedy, že zaměstnanec pouze jednou navštívil nějakou kulturní akci.

Pokud se zaměstnanec ocitne v tíživé finanční situaci, může obdržet peněžní pomoc až ve výši 20 000 Kč.

Dary zaměstnavatel poskytuje k pracovnímu či životnímu výročí a odchodu do důchodu. Pro znázornění jsme použili jednu z těchto variant.

Při poskytnutí benefitu železniční průkazka jde o složitější výpočet. Pro každého zaměstnance má jinou hodnotu, protože některý dojíždění vlakem uvítá, jiný nedojíždí vůbec. Stanovili jsme tedy opět vlastní hodnotu, a to 1 000 Kč měsíčně.

Pro kondiční pobyt jsou stanoveny zvláštní tabulky a opět je zaměstnavatelem stanovena hodnota individuálně, jelikož se liší místa lázeňských pobytů a jejich taxy. Pro naše účely jsme tedy stanovili částku 12 000, kterou může zaměstnanec využít jednou za dva roky.

Na penzijní připojištění zaměstnavatel přispívá maximálně 1 100 Kč měsíčně a na životní pojištění 750 Kč měsíčně.

Dalšími benefity uvedenými v předchozí kapitole jsme se nezabývali, jelikož nespádají do klasického měsíčního či ročního zúčtování. Jde zde hlavně o výhodu odstupného.

V případě zaškolování a rekvalifikace zaměstnavatel hradí zaměstnanci mzdu jako při výkonu svého povolání, tudíž tento benefit zde také není uveden.

Můžeme tedy říci, že zaměstnanec ve skupině A, může čerpat benefity v maximální hodnotě 9 944 Kč měsíčně.

Tab. 4.4 Výpočet maximální hodnoty benefitů skupiny A

| | Měsíčně | Ročně |
|--|-----------------|------------------|
| Příspěvek na stravování | 1 210 Kč | 14 520 Kč |
| Sportovní vybavení (vlastní částka) | 83 Kč | 1 000 Kč |
| Rekreace | 417 Kč | 5 000 Kč |
| Tábor | 500 Kč | 6 000 Kč |
| Kulturní a sportovní akce – účast 1x | | |
| - vstupenka | 1 600 Kč | 1 600 Kč |
| - kul., nebo sport. činnost (vlastní částka) | 500 Kč | 500 Kč |
| - doprava (vlastní částka) | 200 Kč | 200 Kč |
| Sociální výpomoc | 1 667 Kč | 20 000 Kč |
| Dary | 417 Kč | 5 000 Kč |
| Železniční průkazka (vlastní částka) | 1 000 Kč | 12 000 Kč |
| Kondiční pobyt | 500 Kč | 6 000 Kč |
| Penzijní připojištění | 1 100 Kč | 13 200 Kč |
| Životní pojištění | 750 Kč | 9 000 Kč |
| Celkem | 9 944 Kč | 94 020 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování dle poskytnutých dokumentů SŽDC

Pro zaměstnance ve skupině B) - zaměstnance v pracovním poměru s kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou, je výpočet téměř stejný. Liší se pouze ve stanovení výše stravného, na který zaměstnavatel přispívá 44 Kč na stravenku. Tudíž měsíční příjem (pokud uvažujeme opět o 22 pracovních dnech) z tohoto benefitu činí 968 Kč měsíčně a 11 616 Kč ročně. Pokud tedy zohledníme tuto změnu, zaměstnanec může využít benefity v maximální částce 9 702 Kč měsíčně a 91 116 Kč ročně.

Pouze některé benefity mohou využívat zaměstnanci skupiny C) - zaměstnanci v „mimoevidenčním stavu“ u zaměstnavatele. Tito zaměstnanci jsou součástí podniku, ale fyzicky v něm nepracují, tudíž nemají nárok na měsíční příspěvek na stravné.

Příspěvek na sportovní vybavení jim náleží. Zaměstnanci této skupiny také nemají možnost čerpat příspěvek na rekreace, ale příspěvek na tábor v hodnotě 6 000 ročně jim je uznán.

Dalším benefitem, na který nemají nárok, jsou dary za pracovní a životní výročí, jelikož zaměstnanci vlastně v instituci nepracují. Všechny ostatní benefity, které již byly uvedeny ve skupině A a B zaměstnancům skupiny C náleží. Pouze vstupenky na kulturní a sportovní akce zaměstnavatel hradí pouze do 50% její hodnoty a to max. 800 Kč. To znamená, že maximálně využitelná částka benefitů pro tuto skupinu je 7 900 Kč měsíčně a 69 500 Kč ročně.

Tab. 4.5 Výpočet maximální výše benefitů skupiny C

| | Měsíčně | Ročně |
|--|-----------------|------------------|
| Sportovní vybavení (vlastní částka) | 83 Kč | 1 000 Kč |
| Tábor | 500 Kč | 6 000 Kč |
| Kulturní a sportovní akce – účast 1x | | |
| - vstupenka | 800 Kč | 800 Kč |
| - kul., nebo sport. činnost (vlastní částka) | 500 Kč | 500 Kč |
| - doprava (vlastní částka) | 200 Kč | 200 Kč |
| Sociální výpomoc | 1 667 Kč | 20 000 Kč |
| Železniční průkazka (vlastní částka) | 1 000 Kč | 12 000 Kč |
| Penzijní připojištění | 1 100 Kč | 13 200 Kč |
| Životní pojištění | 750 Kč | 9 000 Kč |
| Celkem | 7 100 Kč | 68 700 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování dle poskytnutých dokumentů SŽDC

Pro skupinu D) důchodce, je množina benefitů o dost menší. Nejsou již v podniku zaměstnání, ale část benefitů jim zaměstnavatel stále poskytuje. Mohou například využít možnost příspěvku na tábor pro své vnuky. Také mají nárok na příspěvek na kulturní a sportovní akce, který se shoduje se skupinou C). Velkou výhodou pro bývalé zaměstnance je železniční průkazka, která platí i po skončení zaměstnání u SŽDC.

Tab. 4.6 Výpočet maximální výše benefitů skupiny D

| | Měsíčně | Ročně |
|--|-----------------|------------------|
| Tábor | 500 Kč | 6 000 Kč |
| Kulturní a sportovní akce – účast 1x | | |
| - vstupenka | 800 Kč | 800 Kč |
| - kul., nebo sport. činnost (vlastní částka) | 500 Kč | 500 Kč |
| - doprava (vlastní částka) | 200 Kč | 200 Kč |
| Železniční průkazka (vlastní částka) | 1 000 Kč | 12 000 Kč |
| Celkem | 3 000 Kč | 19 500 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování dle poskytnutých dokumentů SŽDC

Přestože je tento systém navržen dobře a jsou zde zastoupeny víceméně všechny existující benefity, jsou tu jisté rozdíly v poskytování. Některé skupiny nemohou využít benefity, které by jim možná lépe vyhovovaly než ty nabízené. Pro zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo důchodce může být nadbytečný příspěvek na sportovní potřeby a pro toho, kdo necestuje vlakem zase železniční průkazka. Důchodcům či maminkám by třeba vyhovoval příspěvek na rekreaci, i když třeba v menší výši než pro samotného zaměstnance. Příspěvek na tábor také nemusí lákat mladší zaměstnance, kteří ještě nemají dítě, a naopak by využili vyšší příspěvek třeba na kulturní akce.

Proto by bylo výhodné pro tento státní podnik navrhnout použití systému cafeteria, kdy si každý zaměstnanec bude moci zvolit benefity z nabízeného balíčku sám.

4.5 Cafeteria systém

Pružný systém zaměstnaneckých výhod neboli cafeteria systém, umožňuje zaměstnancům vybrat si svůj soubor výhod v rámci stanovených limitů. Tento systém umožňuje volbu v rámci zaměstnaneckých benefitů. Každý pracovník dostane individuální přídavek, aby jej vynaložil na zaměstnanecké výhody. Příspěvek lze využít k volbě výhod, přecházení mezi výhodami nebo ke změně v poměrném zastoupení stávajících výhod. Základní výhody jako nemocenské dávky nemohou být „zflexibilizovány“ a mohou zůstat mimo tento systém. Pracovníci mohou přesouvat váhu mezi zaměstnaneckými výhodami a peněžními odměnami a to tak, že z peněžní odměny něco přidají na zaměstnaneckou výhodu nebo si nespotřebovaný příspěvek na výhodu vezmou v hotovosti.

Cafeteria systém poskytuje pracovníkům určitou možnost volby toho, jaké výhody chtějí. Tento systém pružných výhod zaměstnavatelům může ušetřit peníze za výhody, které nikdo nechce nebo nepotřebuje. [1]

V praxi je tento systém využíván spíše u zahraničních firem, ovšem firem v ČR, které ho začaly používat, neustále přibývá. Cafeteria systém má velké výhody, ale i nevýhody a rizika. Seznámíme se s některými výhodami. Systém se většinou setkává s kladným ohlasem zaměstnanců i zaměstnavatelů. Podnik vnímá potřeby zaměstnanců a reaguje na ně. Pracovníci jsou více informovaní o nabízených benefitech, sami si je vytváří, a tím i získávají větší motivaci a důvěru v podnik. Výhodou je také to, že je systém benefitů a jeho pravidla stanoven dopředu. Nemůže se tedy stát, že zaměstnavatel sám rozhodne o přidělení nebo nepřidělení benefitu.

Existuje ovšem také pár nevýhod tohoto systému. Pro podnik je sice pozitivní, že vnímá potřeby svých zaměstnanců, na to ale vynaloží další náklady. Vyšší náklady také vydá při samotném zavedení cafeteria. Aby systém fungoval, zvedne se administrativní náročnost. V rámci zavádění nového systému přidělování benefitů se můžeme setkat i s riziky s ním spojenými. Jelikož tento systém zavádíme především pro zaměstnance, jejich záporný ohlas je asi nejhorším rizikem. V praxi se ale s tímto rizikem skoro nesetkáváme, protože všichni zaměstnanci si rádi své benefity zvolí a kombinují. Existuje také riziko, že nebudeme moci systém financovat. Tohle riziko lze snížit zvolením levnějšího výrobku, ale na úkor jeho kvality. Mezi další velké riziko patří nefunkčnost systému, tudíž zvolení nekvalitní společnosti, která bude tvořit náš cafeteria systém. Posledním rizikem spojeným s novým projektem, je že nebude produkovat takový přínos, jaký jsme očekávali. [23]

Kasper a Mayrhofer a Dvořáková stanovují tři obměny cafeteria systému:

- systém jádra, který rozděluje benefity na dvě části. Pevná složka (jádro) a volitelný blok. Jádro je pevně stanovené, není volitelné a je poskytováno všem zaměstnancům bez rozdílu. Může sem patřit např. sociální a zdravotní pojištění. Ve volitelném bloku si zaměstnanci volí sami z nabídky benefitů,
- systém bufetu, ten znamená, že zaměstnanec má svůj rozpočet a v rámci něho si vybírá výhody, jaké mu vyhovují, a odmítne ty, které nepotřebuje. Výhodou je omezení počtu zaměstnanců, kteří čerpají i pro ně neatraktivní benefity, jenom proto, že jsou zadarmo,

- systém menu zaměstnance rozdělí do jednotlivých skupin a benefity do určitých balíčků. Tyto balíčky jsou uzavřené a zaměstnanci si můžou zvolit pouze jeden balíček. Nevýhodou je tedy malá možnost volby.

4.6 Zavedení cafeteria systému

Jak už bylo uvedeno, Správa železniční a dopravní cesty nemá problémy se spokojeností či motivací zaměstnanců, nicméně vždy je co zlepšovat. Pro velký státní podnik, jako je SŽDC, který si uvědomuje hodnotu lidského kapitálu a měl by být stále inovativní, je systém cafeteria dobrým řešením.

Podnik by si měl nejdříve rozhodnout, kterou variantu zavedení systému upřednostní. Může využít svůj stávající IT systém a vlastní výpočetní techniku (vlastní server, připojení, správce). Nebo využije outsourcované řešení pro kompletní outsourcing všech služeb souvisejících s provozem cafeteria. Systém tedy není provozován ve společnosti samé, ale jinou společností zvenčí. Mezi těmito řešeními je rozdíl v nákladech. Outsourcing šetří náklady na provoz systému, ať už náklady na výpočetní techniku nebo výpočetní výkon počítačů. Na základě těchto zjištění vidíme výhodu v outsourcingovém řešení. Toto řešení má počáteční náklady vyšší, ale ty časem klesají a je administrativně méně náročný.

Mým návrhem pro tento státní podnik je zachovat skupiny A, B, C, D, ale nepřirázovat k nim určené benefity. Skupiny A, B budeme řešit dohromady, jsou to aktivní zaměstnanci podniku. Skupiny C a D zůstanou v nezměněné podobě, tzn. C) zaměstnanci v mimo evidenčním stavu u zaměstnavatele, D) důchodci. Všem skupinám tedy nabídneme veškeré benefity, avšak pro každou skupinu zvolíme jinou čerpatelnou částku.

Skupiny A) a B) – zaměstnanci mají ve stávajícím systému možnost čerpat benefity nezávisle na svém výkonu a snaze na pracovišti. Zde proto navrhujeme zavedení systému hodnocení, který bude zohledňovat zaměstnancův postoj k práci a svěřeným úkolům. Nastolíme bodový systém, přičemž od počtu bodů dosažených za stanovené období pak pracovníku vzniká nárok na čerpání jednotlivých benefitů. Zaměstnanec bude hodnocen svým nadřízeným, který jej bude posuzovat podle jednotlivých kritérií na stupnici 0 – 20 bodů. Pravidelnost hodnocení bude nastaveno vedením podniku tak, aby bylo věrohodné a průkazné.

Tab. 4.7 Systém hodnocení

| Kritéria pro hodnocení | Hodnocení v bodech |
|----------------------------------|--------------------|
| Zvyšování vzdělání | 0 – 20 |
| Dodržování bezpečnosti při práci | 0 – 20 |
| Plnění pokynů nadřízeného | 0 – 20 |
| Samostatnost při řešení úkolů | 0 – 20 |
| Dodržování předpisů a směrnic | 0 – 20 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z výroční zprávy a v ní uvedené struktury zaměstnanců podle dosaženého vzdělání vyplývá, že 30 % zaměstnanců nemá maturitní zkoušku a skoro 90% je bez vyššího vzdělání. Z tohoto důvodu, pro motivaci zaměstnanců k dalšímu vzdělávání, zavádíme první kritérium hodnocení. Dalším kritériem, a to zvýšenou motivací k dodržování bezpečnosti při práci bychom mohli zmírnit či odstranit velký počet úrazů, který se při této náročné práci stávají. V roce 2014 bylo při prováděných úkonech 400 úrazů. Kritérium „plnění pokynů nadřízeného“ se odvíjí od pracovní pozice zaměstnance, tudíž je individuální. Samostatnost zaměstnance při řešení úkolů zohledňuje kladný přístup k plnění úkolů a nezatěžování nadřízeného či ostatních pracovníků dotazy. Dodržování předpisů je také významným kritériem, zvláště v oblasti železnic, kde špatný postup může stát životy lidí.

Každý pracovník má tedy možnost za stanovené období dosáhnout různého počtu bodů. Jeho nadřízený ho podle těchto bodů na závěr ohodnotí jako výborného, velmi dobrého či dobrého pracovníka. Záměrně jsme zvolili jen tři stupně hodnocení, aby zaměstnance horší hodnocení spíše nedemotivovalo.

Tab. 4.8 Hodnocení pracovníků

| Hodnocení zaměstnance nadřízeným | Počet bodů |
|----------------------------------|------------|
| Výborný | 81 – 100 |
| Velmi dobrý | 61 – 80 |
| Dobrý | 1 – 60 |

Zdroj: Vlastní zpracování

Podle následujícího hodnocení a počtu bodů bude zaměstnanci poskytnuta částka pro čerpání libovolných benefitů. Těm nejlepším pracovníkům tzn. těm, kteří se pohybují v rozmezí

81 – 100 bodů bude poskytnuta částka 12 000 Kč na měsíc. Velmi dobří pracovníci budou mít přidělenou částku 10 000 Kč a dobří pracovníci 8 000 Kč. Když tedy zaměstnanec dosáhne nižšího počtu bodů a bude hodnocen jako dobrý, bude jeho výběr benefitů ohraničen, jelikož bude omezen nižším rozpočtem. Každý zaměstnanec má tedy možnost ovlivnit výši svého rozpočtového omezení. Pracovník tak může zhodnotit svou dobrou práci vyšším příjmem nad rámec své mzdy.

U dalších dvou skupin samozřejmě systém hodnocení není možný. Proto rovnou stanovíme částku, kterou mohou využít k čerpání libovolných benefitů. Skupina C) bude mít přidělenou částku 7 000 Kč měsíčně a skupina D) 3 000 Kč.

4.7 Komparace dopadu poskytnutí zaměstnaneckého benefitu systémem cafeteria a zvýšením hrubé mzdy zaměstnance

Cílem této podkapitoly je znázornit, jaký bude rozdíl ve výši čistého příjmu zaměstnance a výši nákladů zaměstnavatele ve dvou případech. V prvním případě bude zaměstnanci poskytnut zaměstnanecký benefit, ve druhém mu bude zvýšena hrubá mzda. Pro lepší znázornění si vybereme dva rozdílné zaměstnance, poskytneme jim stejnou částku pro čerpání benefitů. Díky cafeteria systému si každý z nich vybere jiný benefit, který mu nejvíce vyhovuje.

Zaměstnanec č. 1 je traťový dělník a je zařazen do tarifního stupně 2. Pro tento stupeň jsou charakteristické rutinní ruční práce při stavbě, opravách a údržbě kolejových tratí, při čistění šterkového lože kolejových tratí a úpravách nástupních ploch. [25]

Zaměstnanec má 25 let a je svobodný a bezdětný. V tomto stupni mu náleží mzda sazby A (doba praxe méně než 20 let) 12 280 Kč měsíčně. Porovnáme rozdíl ve výši čisté mzdy zaměstnance, v případě poskytnutí benefitu, nebo kdyby mu zaměstnavatel o stejnou částku zvýšil mzdu. Zaměstnanec, jelikož je mladý, si z volitelného systému kafeterie vybere částku 1 200 Kč na stravenky a za 1 000 Kč mu bude poskytnuta železniční průkazka. Dále se dohodl se zaměstnavatelem na jednodenním rekvalifikačním kurzu, který trval 12 hodin. Za tento kurz mu náleží náhrada mzdy 800 Kč osvobozené od DPFO tudíž tato částka musí být posléze odečtena od hrubé mzdy.

Zaměstnanec si začal také spořit na penzi a na to mu zaměstnavatel přispívá 1 000 Kč. Celkově tedy využije benefity ve výši 4 000 Kč. V druhém případě mu zaměstnavatel zvýší mzdu o již zmíněných 4 000 Kč.

Tab. 4.9 Výpočet čisté mzdy zaměstnance 1

| Zaměstnanec | Peněžní forma | Nepeněžní forma |
|--|------------------|------------------|
| Hrubá mzda zaměstnance | 16 280 Kč | 12 280 Kč |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 % | 1 465 Kč | 1 105 Kč |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 % | 4 070 Kč | 3 070 Kč |
| Příspěvek na železniční dopravu (podléhá DPFO) | 0 Kč | 1 000 Kč |
| Odečtení příspěvku na rekvalifikační kurz z HM | 0 Kč | - 800 Kč |
| Přepočtená hrubá mzda | 16 280 Kč | 11 480 Kč |
| Superhrubá mzda | 21 815 Kč | 16 655 Kč |
| Superhrubá mzda (zaokrouhlená) | 21 900 Kč | 16 700 Kč |
| Záloha na daň z příjmů 15 % | 3 285 Kč | 2 505 Kč |
| Sleva na dani za poplatníka | 2 070 Kč | 2 070 Kč |
| Daňová povinnost zaměstnance | 1 215 Kč | 435 Kč |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 % | 733 Kč | 553 Kč |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 % | 1 058 Kč | 798 Kč |
| Příspěvek na stravenky | 0 Kč | 1 200 Kč |
| Penzijní připojištění | 0 Kč | 1 000 Kč |
| Čistá měsíční mzda zaměstnance včetně hodnoty příspěvků | 13 274 Kč | 13 694 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tabulky 4.9 vidíme, že z pohledu zaměstnance je plnění ve formě benefitů výhodnější a pracovník z něj má větší užitek. Většina benefitů je totiž osvobozena od daně z příjmů fyzických osob na rozdíl od zvýšení příjmu na hrubé mzdě. I když příspěvek na dopravu daňově uznatelný není, stále zaměstnanci vyjde tato varianta lépe. Už v začátku tabulky při výpočtu sociálního a zdravotního pojištění vidíme, že zvýšením hrubé mzdy jsou tyto částky podstatně vyšší než u poskytnutí benefitu. Dále se výrazně se liší částka daňové povinnosti pracovníka, která je v případě nepeněžního plnění o 780 Kč nižší. Nakonec tedy zaměstnanci přísluší čistá mzda o 420 Kč větší, než kdyby mu zaměstnavatel zvýšil hrubou mzdu.

Tab. 4.10 Výpočet a účtování nákladů zaměstnavatele za zaměstnance 1

| Zaměstnavatel | Zvýšení mzdy | Benefity | MD | D |
|---------------------------------------|------------------|------------------|----------|-----|
| Hrubá mzda zaměstnance | 16 280 Kč | 12 280 Kč | 521 | 331 |
| Zdravotní pojištění 9 % | 1 465 Kč | 1 105 Kč | 524.1 | 336 |
| Sociální pojištění 25 % | 4 070 Kč | 3 070 Kč | 524.2 | 336 |
| Mzdové náklady zaměstnavatele | 21 815 Kč | 16 455 Kč | | |
| Příspěvek na železniční dopravu | 0 Kč | 1 000 Kč | 427.9800 | 379 |
| Příspěvek na stravenky | 0 Kč | 1 200 Kč | 427.6000 | 213 |
| Příspěvek na penzijní | 0 Kč | 1 000 Kč | 427.6100 | 379 |
| Celkové náklady zaměstnavatele | 21 815 Kč | 19 655 Kč | | |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z provedených výpočtů vyplývá, že za daných podmínek je zaměstnavatel schopen uspořít částku 2 160 Kč, v případě, že poskytne zaměstnanecké benefity nepeněžní formou. V případě zvýšení hrubé mzdy zaměstnavatel z tohoto zvýšení platí zdravotní a sociální pojištění. Naopak z poskytnutých benefitů jsou tyto všechny daňově uznatelné. Rekvalifikační kurz je už započten v hrubé mzdě zaměstnance.

Zaměstnanec č. 2 je vrchní mistr infrastruktury a je zařazen do tarifního stupně 11. V tomto stupni zaměstnanec vykonává řízení a má odpovědnost za činnost provozního střediska (traťového okrsku) s tratěmi regionálními, koridorovými nebo obchodními nebo za svěřený úsek činností vrchního mistra tratí v tomto provozním středisku. [25] Zaměstnanec má 50 let a vyživuje jedno nezletilé dítě. Ve stupni číslo 11 mu náleží mzda sazby B (doba praxe více než 20 let) 26 380 Kč. Stejně jako u zaměstnance č. 1 porovnáme rozdíl ve výši čisté mzdy zaměstnance v případě poskytnutí benefitu nebo kdyby mu zaměstnavatel o stejnou částku zvýšil mzdu. Pracovník je staršího věku, tudíž bude mít jinou volbu benefitů. V rámci výhod poskytnutých zaměstnavatelem tedy využije částku 1 000 Kč na stravenky a dále přivítá příspěvek na penzijní pojištění 1 300 a životní pojištění 700 Kč. Zaměstnavatel zaměstnanci poskytl sociální půjčku 1 000 Kč a tudíž jeho celková hodnota benefitů činí 4 000 Kč. V opačném případě mu bude zvýšena hrubá mzda o tuto částku.

Tab. 4.11 Výpočet čisté mzdy zaměstnance 2

| Zaměstnanec | Peněžní forma | Nepeněžní forma |
|--|------------------|------------------|
| Hrubá mzda zaměstnance | 30 380 Kč | 26 380 Kč |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 % | 2 734 Kč | 2 374 Kč |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 25 % | 7 595 Kč | 6 595 Kč |
| Superhrubá mzda | 40 709 Kč | 35 349 Kč |
| Superhrubá mzda (zaokrouhlená) | 40 800 Kč | 35 400 Kč |
| Záloha na daň z příjmů 15 % | 6 120 Kč | 5 310 Kč |
| Sleva na dani za poplatníka | 2 070 Kč | 2 070 Kč |
| Sleva na dítě | 1 117 Kč | 1 117 Kč |
| Daňová povinnost zaměstnance | 2 933 Kč | 2 123 Kč |
| Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem 4,5 % | 1 367 Kč | 1 187 Kč |
| Sociální pojištění hrazené zaměstnancem 6,5 % | 1 975 Kč | 1 715 Kč |
| Poskytnutá sociální půjčka | 0 Kč | 1 000 Kč |
| Příspěvek na stravenky | 0 Kč | 1 000 Kč |
| Příspěvek na penzijní a životní pojištění (celkem) | 0 Kč | 2 000 Kč |
| Čistá měsíční mzda zaměstnance včetně hodnoty příspěvků | 24 105 Kč | 25 355 Kč |

Zdroj: Vlastní zpracování

Z uvedeného výpočtu čisté mzdy pracovníka č. 2 vidíme taktéž výhodu v poskytnutí benefitu nepeněžní formou. Nejenom, že si zaměstnanec zvolil benefity pro něj daňově uznatelné, ale i daňová povinnost je v případě nepeněžního plnění menší. Tato daňová povinnost je o 810 Kč nižší. Z toho plyne, že zaměstnancova čistá mzda je o 1 250 Kč vyšší, než za stavu zvýšení hrubé mzdy zaměstnavatelem.

Tab. 4.12 Výpočet a účtování nákladů zaměstnavatele za zaměstnance 2

| Zaměstnavatel | Zvýšení mzdy | Benefity | MD | D |
|---|------------------|------------------|----------|-----|
| Hrubá mzda zaměstnance | 30 380 Kč | 26 380 Kč | 521 | 331 |
| Zdravotní pojištění 9 % | 2 734 Kč | 2 374 Kč | 524.1 | 336 |
| Sociální pojištění 25 % | 7 595 Kč | 6 595 Kč | 524.2 | 336 |
| Mzdové náklady zaměstnavatele | 40 709 Kč | 35 349 Kč | | |
| Poskytnutá sociální půjčka | 0 Kč | 1 000 Kč | 427.9200 | 221 |
| Příspěvek na penzijní a životní pojištění | 0 Kč | 2 000 Kč | 427.6100 | 379 |
| Příspěvek na stravenky | 0 Kč | 1 000 Kč | 427.6000 | 213 |
| Celkové náklady zaměstnavatele | 40 709 Kč | 39 349 Kč | | |

Zdroj: Vlastní zpracování

Na straně zaměstnavatele vychází poskytování benefitů na vrub nákladů a z fondu kulturních a sociálních potřeb lépe o 1 360 Kč za zaměstnance, na rozdíl od zvýšení hrubé mzdy tomuto zaměstnanci.

Naše výpočty nám ukázaly, že nepeněžní plnění formou benefitů, které jsou poskytovány systémem cafeteria, snižují daňovou povinnost zaměstnance, zmenšují náklady zaměstnavatele a jsou tudíž výborným řešením pro celý podnik.

5. Závěr

Cílem diplomové práce byla analýza daňových a účetních aspektů zaměstnaneckých výhod a konkrétních zaměstnaneckých benefitů ve státním podniku Správa železniční a dopravní cesty. Na základě této analýzy a využití teoretických poznatků navrhnout změnu systému zaměstnaneckých výhod v tomto podniku pro minimalizaci daňové zátěže zaměstnavatele i zaměstnance.

Ve své diplomové práci jsme se zabývali zaměstnaneckými benefity, a to jejich legislativou, účtováním a konkrétními benefity v podniku. Toto téma bylo zvoleno, jelikož zaměstnanecké výhody stále více nabírají na významu a jejich nabídka se rozšiřuje. Názory jsou takové, že benefity jsou samozřejmostí a měly by být poskytovány bez ohledu na výkon nebo počet odpracovaných let ve společnosti. Pracovníci si neuvědomují, že benefity by měly být ohodnocením nad rámec jejich pracovních povinností. Proto se rozhodnutí zpracovat analýzu benefitů v podniku jevílo jako dobré. Také byla navržena změna v systému hodnocení pracovníků a také změna celého systému nabízených výhod.

V první části, tedy úvodu, je popsáno, co je obsahem celé diplomové práce. V druhé části jsme benefity charakterizovali, rozčlenili a srovnali se zahraničními. Srovnání se Slovenskem a Velkou Británií nám přineslo poznatek, že benefity se obsahově neliší, avšak v počtu jejich poskytování rozdíly jsou. Dále se věnujeme tomu, jak výhody vznikly a jakým způsobem se dají poskytovat.

Cílem mé práce bylo také prostudovat legislativní úpravu těchto výhod v České republice, tudíž je právní úpravě věnována třetí kapitola. Zákon o daních z příjmů a zákoník práce zaměstnavateli i zaměstnanci umožňuje široký výběr daňově účinných benefitů, které byly posléze využity v modelové situaci konkrétního podniku. Jelikož jsme se v práci věnovali státnímu podniku, zaměřili jsme se také na podrobný popis legislativy upravující fond kulturních a sociálních potřeb, ze kterého jsou často benefity poskytovány. Dále byly zjištěny a rozepsány všechny druhy zaměstnaneckých výhod, a to, jak jsou upraveny a z jakých zákonů, či vyhlášek vycházejí. V poslední části kapitoly jsme také poukázali na způsoby účtování, které zaměstnavatel provádí na vrub nákladů nebo čerpá z fondu kulturních a sociálních potřeb.

Hlavní kapitolou byla čtvrtá, kde byl plněn cíl analyzovat konkrétní podnik a provést návrhy změn. Vybranou firmou se stal státní podnik Správa železniční a dopravní cesty. Po stručné charakteristice tohoto podniku jsme provedli analýzu všech zaměstnaneckých požitků. Z tohoto

rozboru vyplynulo, že podnik má širokou a štědrou nabídku benefitů. Problém se však ukázal v tom, že příspěvky jsou fixně přiřazeny určitým skupinám. Tyto skupiny mají benefity dány a jiné si zvolit nemohou. Dále jsou také tyto výhody automatické a nezohledňují nijak snahu zaměstnance. Navrženo tedy bylo zavést cafeteria systém, který bude spojen s hodnocením pracovníka jeho nadřízeným a který podpoří svobodnou volbu zaměstnance ve výběru benefitu.

Tento celý návrh je podpořen výpočtem rozdílu mezi poskytnutím benefitu a poskytnutím zvýšení hrubé mzdy. Zjistili jsme, že zaměstnanci vychází vyšší čistá mzda, pokud mu zaměstnavatel umožní výběr benefitu namísto zvýšení mzdy. Na druhé straně také zaměstnavatel má nižší náklady při nabídnutí nepeněžního plnění ve formě benefitu, než kdyby navyšoval zaměstnancům mzdy.

Záležitostí ohledně zaměstnaneckých požitků se věnuje většina zaměstnavatelů a někdy je velmi obtížné nastavit ten správný fungující systém. Mým názorem je, že investice do systému cafeteria je investicí, která v budoucnu přinese vyšší angažovanost zaměstnanců, jejich větší loajalitu a také lepší postavení podniku na trhu práce.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

- [1] Zdroj: ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha 7: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] ČERVINKA, Tomáš. *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2015*. 7. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 176 s. ISBN 978-80-7263-931-1.
- [3] DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9
- [4] GOLDFEIN, I. a M. LOPES. *Managing employee benefits*. University of Illinois: Small Business Administration, 1990. ISBN neuvedeno+
- [5] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.
- [6] KOLEKTIV AUTORŮ. *Daň z příjmů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 600 s. ISBN 978-80-7478-737-9.
- [7] KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 352 s. ISBN 978-80-7478-486-6.
- [8] KRBEČKOVÁ Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 2. vyd. Olomouc: ANAG, 2011, 167 s. ISBN 978-80-7263-667-9
- [9] LEŠINGROVÁ, Romana. *Bařova soustava řízení*. 3. vydání. Uherské Hradiště: Roma Nakladatelství, 2010. ISBN 978-80-903808-9-9
- [10] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010, 148 s. ISBN 978-80-7400-301-1

Článek v odborném časopise (periodiku) nebo ve sborníku z konference

- [11] EMPLOYEE BENEFITS magazine. *Benefit research 2014* [online]. 2014. [13. 5. 2014]. Dostupné z: <http://digitaledition.employeebenefits.co.uk/bb0514/html5/index.html?page=1>
- [12] URBAN, Jan. *Cíle, problémy a efektivita benefitů*. Hospodářské noviny IHNED [online]. 2007. [23. 4. 2007]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <http://financnimanagement.ihned.cz/c1-20976060-cile-problemy-efektivita>

Elektronické dokumenty a ostatní

- [13] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Sazba pojistného* [online]. 2015 [31. 12. 2015]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/sazba-pojistneho.htm>
- [14] ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ. *Výdaje na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a jejich posuzování z hlediska daní z příjmů a pojistného dle právních předpisů* [online]. 2014 [9. 12. 2014]. Dostupné z: <http://statorg.cmkos.cz/starsi.php>
- [15] ČÍPOVÁ, Gabriela. *Zaměstnanecké výhody*. Brno, 2010. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Ekonomicko-správní fakulta. Obor finance.
- [16] FINANCE. *Odvody sociálního a zdravotního pojištění* [online]. 2016. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>
- [17] FINANCE. *Zaměstnanecké benefity na Slovensku a v Česku* [online]. 2012 [9. 9. 2012]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/zamestnanecke-benefity-na-slovensku-a-v-cesku-foo-/zivotni-pojisteni.aspx?c=A120927_1834122_podnikani_zuk

- [18] GENERÁLNÍ FINANČNÍ ŘEDITELSTVÍ. Pokyn GFŘ č. D-22 k jednotnému postupu při uplatňování některých ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů ze dne 6. 2. 2015 [online]. 2015. Dostupné z: http://www.financnisprava.cz/assets/cs/prilohy/d-zakony/Pokyn_GFR_D-22.pdf
- [19] MINISTERSTVO FINANCÍ. Předpis č. 114/2002 Sb. Vyhláška ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb ze dne 27. 3. 2002. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>
- [20] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Vyhláška č. 385/2015 Sb. ze dne 17. 12. 2015 o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/23440/vyhlaska_385_2015.pdf
- [21] ODBOROVÉ SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ. *Zaměstnanecké jízdní výhody* [online]. 2014. [15. 12. 2014]. Dostupné z: <http://www.osz.org/index.php/podpurny-fond/category/7-ruzne?download=131:zamestnanecke-jizdni-vyhody>
- [22] PAPOUŠKOVÁ, Eliška. *Právní regulace zdanění zaměstnaneckých benefitů*. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Katedra finančního práva a národního hospodářství.
- [23] PAŘÍZKOVÁ, Klára. *Zavedení systému kafetérie ve společnosti Chládek a Tintěra a.s.* Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice. Fakulta ekonomicko-správní.
- [24] RYŠAVÁ, Petra. *Účetní a daňové aspekty zaměstnaneckých benefitů*. Brno, 2013. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Ekonomicko-správní fakulta. Obor Finance.
- [25] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Katalog prací*.
- [26] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Podniková kolektivní smlouva*.

- [27] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Prováděcí předpis (Ok 10) k Tarifu jízdného a přepravného pro přepravu zaměstnanců akciové společnosti České dráhy, zaměstnanců státní organizace Správa železniční a dopravní cesty, zaměstnanců Ministerstva dopravy a Drážního úřadu, podílejících se na zabezpečování a provozování.*
- [28] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Směrnice SŽDC č. 29 Pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění a doplňkové spoření zaměstnanců státní organizace Správa železniční a dopravní cesty.*
- [29] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Směrnice SŽDC č. 39 Pro poskytování příspěvku zaměstnavatele na životní pojištění zaměstnanců státní organizace Správa železniční a dopravní cesty.*
- [30] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Statut státní organizace Správa železniční a dopravní cesty.*
- [31] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Výroční zpráva.*
- [32] SPRÁVA ŽELEZNIČNÍ A DOPRAVNÍ CESTY. *Zásady pro tvorbu a používání fondu kulturních a sociálních potřeb státní organizace Správa železniční a dopravní cesty.*
- [33] Zákon č. 586/1992 Sb., ze dne 20. 11. 1992 o daních z příjmů. In: Daňové zákony 2016. ISBN 978-80-271-0022-4
- [34] Zákon č. 77/1997 Sb. ze dne 20. 3. 1997 o státním podniku. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-77>
- [35] Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. 4. 2006 zákoník práce. In: ÚZ 1065 Zákoník práce 2015. ISBN 978-80-7488-093-3
- [36] ZPRÁVY AKTUALNE. *Stravenky jako samozřejmost - nový žebříček benefitů k práci* [online]. 2015. [25. 8. 2015]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>

Seznam zkratk

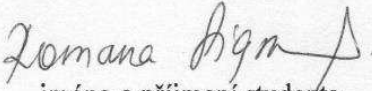
| | |
|------|-------------------------------------|
| ČD | České dráhy |
| ČR | Česká republika |
| DHM | dlouhodobý hmotný majetek |
| DPH | daň z přidané hodnoty |
| DPFO | daň z příjmů fyzických osob |
| FKSP | fond kulturních a sociálních potřeb |
| FO | fyzická osoba |
| HZS | hasičská záchranná služba |
| Kč | koruna česká |
| KOP | kondiční pobyt |
| KZAM | klasifikace zaměstnání |
| MF | Ministerstvo financí |
| OJ | organizační jednotka |
| PKS | podniková kolektivní smlouva |
| Sb | Sbírka |
| SŽDC | Správa železniční dopravní cesty |
| ZDP | zákon o daních z příjmů |
| ZP | zákoník práce |

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016


jméno a příjmení studenta

Seznam příloh

Příloha č. 1: Účtový rozvrh

Příloha č. 2: Účty fondu kulturních a sociálních potřeb státního podniku SŽDC

Příloha č. 3: Kategorie zaměstnanců pro stanovení výše příspěvku na penzijní spoření

Příloha č. 4: Kategorie zaměstnanců pro stanovení výše odstupného

Příloha č. 5: Žádost o poskytnutí příspěvku na tábor

Příloha č. 6: Žádost o poskytnutí příspěvku na rekreaci

Příloha č. 7: Žádost o soc. výpomoc, půjčku